National Defence / Défense nationale

VAC ACC

The Minister of National Defence
and
The Minister of Veterans Affairs Canada
2000 Annual Report
to the
Standing Committee on
National Defence and Veterans Affairs on

Quality of Life

in the Canadian Forces

Canada

The Minister of National Defence
and
The Minister of Veterans Affairs Canada
2000 Annual Report
to the
Standing Committee on
National Defence and Veterans Affairs on

Quality of Life

in the Canadian Forces

Preface

24 March 2000

We are pleased to submit the 2000 Annual Report to the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs on its Report tabled in the House of Commons on 28 October 1998, entitled, "*Moving Forward – A Strategic Plan for Quality of Life Improvements in the Canadian Forces*." This is the first annual report that follows up on the Government's Response published on 25 March 1999, and it updates the information provided in the Canadian Forces' Interim Report to SCONDVA dated 1 December 1999.

During the last year, the Government began and completed many more Quality of Life (QOL)-related initiatives that were recommended by SCONDVA. Improvements to the QOL of our Canadian Forces (CF) members and families remain one of our top priorities. Great strides have been made toward pay comparability with the Public Service (PS), Maternity and Parental Leave benefits, cost of living assistance, and care of injured members and veterans. Additionally, our health services system is in desperate need of revitilization; therefore, funding has been allocated for Health Care reform, and a Project Management Office has been established to champion this reform initiative.

We are pleased that the most recent federal budget included another $400 million for Fiscal Year 2000/2001, part of which will be used to further address the Committee's recommendations aimed at improving CF Quality of Life by providing family care assistance and regional cost of living assistance. A portion of this new funding, together with last year's $175 million annually of new funding, and the $364 million annually from within the existing Defence budget, will further improve the QOL of the Canadian Forces members and their families.

Veterans and military members injured while on duty to Canada have seen major improvements in support and benefits with the establishment, on 13 April 1999, of the Department of National Defence (DND)/Veterans Affairs Canada (VAC) Combined Centre for the Support of Injured and Retired Members and their Families. The Centre coordinates necessary action within DND and VAC to resolve legitimate claims. Thus far, hundreds of still serving and retired members have been helped to receive medical and pension benefits as well as employment opportunities in the private sector. DND and VAC also plan to work together on a Joint Task Force that will outline recommendations to modernize the Government's current compensation scheme for CF members, including areas of disability pensions, income, health, rehabilitation and retraining.

This first Annual Report to SCONDVA marks a significant milestone in how well we are progressing the Quality of Life issues within the Canadian Forces for still serving and retired members and their families. We have accomplished a lot in a short period; however, there is still a lot more to be accomplished in the years to come. We will continue working hard to resolve the issues of a pension for reservists, a standardized universal pay system, and improved accommodations, to name just a few.

The Government is committed to improving the lives of our military and will continue to support the efforts of the Canadian Forces Quality of Life Project and the Standing Committee.

Sincerely,

The Honourable Art Eggleton,
Minister of National Defence

The Honourable George Baker,
Minister of Veterans Affairs

List of Acronyms

ASD	Alternate Service Delivery
CDS	Chief of Defence Staff
CF	Canadian Forces
CFAO	Canadian Forces Administration Orders
CFAS	Canadian Forces Assignment System
CFB	Canadian Forces Base
CFCEP	Canadian Forces Continuing Education Program
CFHA	Canadian Forces Housing Agency
CFMS	Canadian Forces Medical Services
CFPSA	Canadian Forces Personnel Support Agency
CFS	Canadian Forces Station
CFSA	Canadian Forces Superannuation Act
COLA	Cost of Living Allowance
CRS	Chief of Review Services
DAOD	Defence Administrative Order and Directive
DND	Department of National Defence
DPSP	Director of Pensions and Social Programs
DRET	Director Recruiting, Education and Training
DSG	Deployment Support Group
EE	Employment Equity
FCP	Family Care Plan
FCA	Family Care Assistance
FY	Fiscal Year (1st April - 31st March)
HRDC	Human Resources Development Canada
IRPP	Integrated Relocation Pilot Program
LTD	Long-term Disability

MFRC	Military Family Resource Centres
NJC	National Joint Council
NYS	National Youth Summit
PDRHC	Post Deployment Regional Health Centre
PEP	Personal Enhancement Program
PLD	Post Living Differential (allowance)
PMQ	Private Married Quarter
PS	Public Service (Federal)
PSC	Public Service Commission
PSP	Personnel Support Program
PTSD	Post-Traumatic Stress Disorder
QOL	Quality of Life
RFP	Request for Proposal
RMC	Royal Military College, Kingston
SCAN	Second Career Assistance Network
SCONDVA	Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs
SDA	Special Duty Area
SHARP	Standards for Harassment and Racism Prevention
SISIP	Service Income Security Insurance Plan
SRB	Senior Review Board (Co-chaired by Deputy Minister and CDS)
TC	Total Compensation (factor or methodology)
UN	United Nations
UTPNCM	University Training Plan for Non-commissioned Members
UTPO	University Training Plan for Officers
VAC	Veterans Affairs Canada
Y2K	Year 2000

Introduction

Much has been accomplished this past year to satisfy the 89 recommendations made in the report of the Standing Committee entitled *Moving Forward: A Strategic Plan for Quality of Life Improvements in the Canadian Forces*, which was tabled in the House of Commons in October 1998. The Minister of National Defence and the Minister of Veterans Affairs Canada are proud to provide the first Annual Report on Quality of Life in the Canadian Forces to the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs (SCONDVA). This report outlines the accomplishments made with respect to the Government's commitment tabled on 25 March 1999 and enhances the Canadian Forces' Interim Response to SCONDVA that was published on 1 December 1999.

The Government is very much committed to seeking improvements to the social and economic aspects of life within the Canadian Forces. To this end, some 116 initiatives, comprising the 89 SCONDVA recommendations and several internally generated ones, were worked on during this past year. Remarkable accomplishments have been made in the areas of pay and allowances, maternity and parental leave benefits, family care assistance, and regional cost of living assistance (now referred to as Post Living Differential (PLD)). To date, 35 SCONDVA recommendations have been successfully completed, finalizing 47 of the 116 initiatives. Work will continue at a rapid pace to resolve the remaining initiatives as quickly as possible.

The Quality of Life Pillars

This annual report is organized into five parts, which continue to reflect the five pillars that support the Department of National Defence's Quality of Life Project. Those pillars are:

- Pay and Allowances (compensation for work),
- The Housing Portfolio (accommodation),
- The Injured, Retired, and Veterans (care of injured personnel),
- The Military Family, and
- Transitions (including recognition, work expectations and conditions of service).

This report is intended to provide a complete, concise overview of the Government's progress toward fulfilling the recommendations made by the Standing Committee. This section will provide an executive summary of the year's program, while the Annex to the 2000 Annual Report will provide details on the status of all the QOL initiatives.

Commanding Officers will continue to ensure that details of the Quality of Life (QOL) initiatives are passed onto their personnel. This report and other QOL-related information, with many links to other websites, are also available on the DND Internet

website at (www.dnd.ca), and on the DND Intranet at http://hr.dwan.dnd.ca/home_e.shtm (English) or http://hr.dwan.dnd.ca/qol/frgraph/home_f.shtm (French).

I. Pay and Allowances (Compensation for Work)

The compensation provided to members of the Canadian Forces must reflect the unique contributions, demands and risks of military service. Military compensation must be comparable to pay provided within the Public Service at all levels and ranks within the military; it must allow the CF to attract and retain high-quality personnel to meet military mission requirements; and it should better recognize regional differences in the cost of living, both within Canada and abroad.

The Report: The Committee made 20 recommendations designed to deal with the issue of compensation and benefits provided to members of the Canadian Forces, especially at junior ranks.

The Government's Position: The Government accepted the vast majority of the Committee's recommendations, particularly those related to pay comparability and to relieving financial stress for lower-ranking individuals. Many of the recommendations have been implemented with existing funds, while others will be implemented with incremental funding.

Specifically: Within the area of *pay and allowances*, significant pay raises, particularly for the entry-level ranks and Non-commissioned members, were achieved primarily as a result of an increase in the Military Factor, which recognized the unique conditions of military life, and the restoration of pay comparability with the Public Service. This has addressed what arguably was seen as the single largest dissatisfier among members of the Canadian Forces. With respect to overtime, a survey of CF personnel that began on 15 October 1999 to determine the current extent of overtime in the CF has been completed. DND, in conjunction with Treasury Board, will review this overtime data and determine the appropriate value of the overtime factor in the total compensation formula for Fiscal Year 2000/2001. **[Recommendations 1, 2, 3, 4, 5, 9 and 10]**

With respect to the *pay system*, the Government is still committed to introducing a new integrated pay system that will, when fully implemented, provide the same pay services to both Regular and Reserve Forces. Until recently, a major re-programming of the Regular Force pay system that corrected all Y2K problems took first priority, but work will now commence on an integrated pay system. This project and the bi-weekly pay issue cannot, however, be implemented before 2004 because of technical reasons and skilled personnel shortages; nevertheless, these issues will be addressed as soon as practicable. In the meantime, Reserve pay accounts have been reconciled to ensure that an individual's pay is accurate and paid in a timely manner; additionally, reserve unit pay clerks have benefited from refresher training, and a toll-free 1-800-773-7705 number is

available to handle queries or problems about reservists' pay. **[Recommendations 7, 8 and 17]**

With respect to *leave policy and practices*, the Department has concluded a thorough review of the existing leave policy, and a new Defence Administrative Order and Directive will be with effect from 1 April 2000. The new policy will include such changes as the introduction of Special Relocation Leave, which ensures that adequate non-duty time is provided to members and their families to deal with the many details relating to relocation. **[Recommendation 11 and 40]**

With respect to a *pension plan for reservists*, the Canadian Forces Superannuation Act (CFSA) Review Project is studying this issue. Phase one will be completed by April 2001. Then, once the results have been accepted, the development of options, technical implications, detailed plan design and implementation will commence. A Reserve Force pension plan is a priority within the CF, with plan development relying on the recommendations made in phase one of the study, Treasury Board approval, and funding availability. **[Recommendation 6]**

With respect to *pay - acting rank*, this recommendation has been accepted and will be implemented in two parts. First, members are compensated on a universal basis over their entire career under the system of comparability with the federal PS for acting in replacement or "fill-in" situations. This is being evaluated to ensure the CF remains comparable with the PS. A regular review will ensure compensation is accurate and personnel get full compensation for work done. Second, staffing is ongoing to develop policies, guidelines and administrative procedures that will appropriately compensate individuals, through Acting Rank, when they are formally posted to a position that calls for a higher rank level. **[Recommendation 12]**

With respect to *allowances*, a number of steps are being taken. The special CFS Alert allowance, effective 1 April 1999, is now payable from the date of arrival in Alert. The development of the specific structure of a new allowance will require further review and is included as part of a major review of military allowances that is scheduled to commence this year. Maternity Leave now qualifies as time towards severance pay. A proposed regulation has been prepared which would extend this to Parental leave. It is anticipated that this regulation could come into force in the spring of 2000. Regional cost of living disparity has been a serious concern within the Canadian Forces; therefore, a Post Living Differential (PLD) study was conducted in 1999. The study confirmed that the cost of living differences in Canada were substantial and warranted compensation. We plan to introduce a new allowance with effect from 1 April 2000 -- Post Living Differential (PLD) allowance would provide compensation for overall cost of living differences at locations in Canada. It would compensate for cost of living differences above a baseline cost set at the CF average. In the case of foreign postings, changes considered appropriate and feasible will be recommended as a part of the National Joint Council Triennial Review of Foreign Service Directives. The Government endorses the principle that the cost of living for CF personnel and their families should be maintained at a relative and predictable level, no matter where personnel are called upon to serve. At the same time, the Government has decided that allowances should continue to be taxable

in the hands of recipients. Mess dues, as currently defined, should not become tax-deductible but the Department will continue its review of their purpose, with the intent of addressing the underlying issue related to their compulsory nature. **[Recommendations 13, 14, 15, 16, 18, 19, 27, 28 and 41]**

With respect to *regular reviews of pay and allowances*, commencing in 2001, compensation and benefits will be reviewed triennially by a committee whose composition is still being developed. **[Recommendation 20]**

With respect to *relocation*, the first anniversary of implementing the new Integrated Relocation Pilot Program (IRPP) is approaching. This program enhances previous relocation benefits and provides greater flexibility to reimburse legitimate relocation expenses. The IRPP contains home equity protection provisions, which are an improvement over the former Home Equity Assistance Program. Military spouses may now claim various professional relocation expenses, and children may accompany their parents on extended house hunting trips. As stated previously, members and their families are now entitled to Special Relocation Leave of up to 5 days at the old residence location and another 5 days at the new one, which will help families deal with the many details involved in moving households. As a result of the year's experience and CF members' feed-back, there continues to be refinements to the relocation process that will ensure that members and their families are treated in a fair, equitable manner and have maximum flexibility during a relocation. **[Recommendations 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 67, 70 and 71]**

II. The Housing Portfolio (Accommodation)

Canadian Forces members and their families must be able to secure safe, suitable accommodation wherever they are posted. Previous under-funding of housing stock and repairs must be corrected.

The Report: The Committee made 21 recommendations designed to provide much-needed improvements to military housing stock and greater flexibility to the Canadian Forces Housing Agency (CFHA).

The Government's Position: The Government supported the aim of the Committee's general statement of principles on accommodation and accepted the intent of their recommendations with respect to the CFHA. Key to correcting these issues is the development of a Department of National Defence accommodation policy. The Government has and will spend tens of millions of dollars in the next few years on remedial health and safety repairs through reallocation of existing funds. The Committee's recommendations relating to the role, responsibilities and funding of the Canadian Forces Housing Agency are currently under study. The Minister of National Defence will inform SCONDVA when decisions on the status of the Housing Agency are confirmed.

Specifically: With respect to *health and safety repairs*, the Department has provided to CFHA an additional $50 Million in FY 1999/2000 to implement a dedicated Married Quarter Health and Safety Repair Program. Another $50 Million for FY 2000/2001 have been committed. This program is expected to run until FY 2003/2004 with forecast funds of $28 Million for each of FYs 2001/2002, 2002/2003 and 2003/2004; thereafter a long-term program will be in effect. **[Recommendations 24, 25, 26]**

With respect to *single quarters*, the DND accommodation policy will address the need to respect the dignity, privacy, safety, and security of occupants. There is no quick, easy solution to the complex single quarters problem, but over the next several years, access to accommodation that meets these requirements will be realized. All means of providing access to suitable single quarters will be explored; including the possibility of public/private joint ventures similar to those contemplated for family housing off base. **[Recommendations 21, 22 and 23]**

With respect to *housing of military families*, a new Departmental Accommodation Policy was issued in June 1999; additionally, CFHA initiatives include site-by-site married quarters condition assessments and housing requirement studies. These have been contracted and will be used to formulate a CFHA Long-Term Plan. This plan will then serve as the blueprint for a modified housing portfolio that will better meet the housing needs of CF personnel and their families as we enter the new millennium. Affordability will be addressed through adequate compensation and not through subsidized or sub-standard on-base housing. The PLD allowance is intended to be the vehicle by which this compensation is delivered. **[Recommendations 27, 29]**

With respect to a *new or expanded mandate for the Agency*, the CFHA Long-Term Plan will serve as the business case for the establishment of a revitalized, empowered CFHA. The final CFHA organization will be capable of innovative business practices in partnership with industry and the financial sector. The CFHA Long-Term Plan should be developed by mid-2000 in order to expedite the evolution of CFHA. **[Recommendations 29, 30, 31, 32, 33, 37]**

With respect to the issue of *water quality* at bases, specific projects to address this issue have been completed at Canadian Forces Base (CFB) Borden and CFB Valcartier, the two locations mentioned during the SCONDVA testimony. Significant improvements have been noted to date and additional improvements are expected as follow-on projects are implemented. **[Recommendation 34]**

III. The Injured, Retirees, and Veterans (Care of Injured Personnel)

The Canadian Forces must be able to provide appropriate care for members who are injured while serving; care must also be provided once an injured member is released or retires; failure to provide such care can have negative consequences for the member and the member's family, as well as a deleterious impact on the morale of other members of the CF.

The Report: The Committee made 16 recommendations, most of them relating to disability and pension issues, which included some changes to the Pension Act.

The Government's Position: The Government accepted the thrust of the Committee's recommendations in this area and has implemented many of them. To advance this Pillar's initiatives in the areas of improved pension benefits and care of injured personnel, an additional $114 million over the next five years was dedicated with $36 million annually recurring after that time. The Department of National Defence has completed a comprehensive review of the report on Care of Injured Personnel and Their Families that will lead to further changes.

Specifically: With respect to *disability pension benefits*, the Government continues to work on amendments to the Pension Act designed to provide pension benefits to still serving members injured in the service of Canada, from the date of application, regardless of where the injury occurred. The Department will increase the quality and quantity of information on medical benefits to all CF members and their families through its Quality of Life project. The Government will also assess the implications of recognizing as veterans all members of the CF who have served in designated Special Duty Areas (SDAs) abroad. Improvements to the Service Income Security Insurance Plan (SISIP) coverage and an expanded definition of Long-Term Disability (LTD) within the plan came into effect on 1 December 1999. These changes will improve benefits to those disabled participants with LTD coverage who are medically released when they cannot meet the physical requirements for their Military Occupation. Now under SISIP, if the member cannot perform the duties associated with their specific military occupation, they will be eligible for benefits in the first two years after release. This change will provide increased access to long-term disability benefits for members who are released from the CF because of injury or incapacitation. The steady state cost to the Government of this change will be approximately $26.6 million, which will be allocated from existing DND budgetary funds. **[Recommendations 45, 51 54, 55, 56, 57]**

With respect to the *care of injured personnel and their families*, a combined DND-VAC Centre for the Support of Injured and Retired Members and their Families has been in operation since April 1999. It is providing information and assistance, client tracking services, a toll-free line (800-883-6094), contingency funding as well as other essential services to injured and retired members and their families. It provides a monitoring, referral and assistance service to ensure that care and compensation are properly provided. The Centre also reduces duplicate medical reporting and accelerates administration and transfer of medical records, while safeguarding confidentiality. Additionally, it provides emergency support to injured members in meeting their immediate daily needs. **[Recommendations 42, 50, 52, and 53]**

With respect to priority *hiring of injured or ill CF members*, the Federal Public Service Commission approved priority hiring status for personnel injured in designated SDAs. The Canadian Forces has requested expansion of this status to personnel injured on domestic operations as well as those injured in inherently dangerous occupations. A Transition Assistance Program has been established within the DND/VAC Centre to provide individual employment assistance to CF members who are medically released.

Ongoing negotiations with Provincial Governments and private industry for priority hiring of injured or disabled former service members have progressed well and received considerable support, in principle, from many of these organizations. The first candidates under this initiative were hired in February of this year, and the employer comments were very positive. **[Recommendation 44]**

With respect to *training*, the Canadian Forces are refining the training provided to Officers and Non-Commissioned Members concerning the care of injured personnel and on the ethos of caring. The Officer General Specification has been expanded to include caring leadership, and training standards are being rewritten to reflect this fact. Similar efforts are underway with respect to Non-Commisioned Member leadership courses. **[Recommendation 43]**

With respect to the *treatment of special disorders*, the CF has taken a number of initiatives. Post Deployment Regional Health Centres have been established to ensure members receive the best care possible after returning to Canada. In the matter of exposure to toxic materials, DND casualty reporting documentation will be changed to include exposure or suspected exposure to toxic substances or material. Specialists have been hired within the Canadian Forces Medical Services (CFMS) to develop other procedures and protocols required to ensure that such conditions are fully documented and dealt with appropriately. Concerning post-traumatic stress disorder (PTSD): in addition to the Ottawa Centre, four new Operational Trauma and Stress Support Centres[1] now exist in Halifax, Valcartier, Edmonton and Esquimalt; additional Critical Incident Stress debriefing courses are being conducted; and a Post Deployment Follow-up Policy has been developed. Services are available for both serving members and VAC-referred individuals suffering from PTSD. In addition, the results of previous studies on injured personnel will now be followed-up to ensure their recommendations have been addressed and appropriately implemented. **[Recommendations 46, 47, 48 and 49]**

---

[1] Phone numbers for the Operational Trauma and Stress Support Centres are: Ottawa (613) 945-8062 ext. 3676; Halifax (902) 427-0550 ext. 1851; Valcartier (418) 844-5000 ext. 7373; Edmonton (780) 973-4011 ext. 5332; and Esquimalt (250) 363-4411.

IV. The Military Family

Given the need to ensure the individual effectiveness of CF members, so they can be deployed quickly to international hot spots, it is critical to maintain family well being. This in turn requires consistent support for families; it requires adjustments to take into account the changes both in the nature of armed forces deployments (less warning and shorter stints than, for example, in earlier operations in Cyprus or Germany) and in the nature of family units (more single parents, more dual income families and more women as active members of the CF); and it requires greater attention to the challenges facing military spouses.

The Report: The Committee made 16 recommendations designed to improve conditions for the families of serving members.

The Government's Position: The Government accepted all of the recommendations relating to spouses and children of CF members, and to the military family overall, and will introduce a Family Care Plan for Deployments and Emergencies. An additional $45.1 million was allocated, from the Defence reference level over five years, to be spent under this pillar of the Quality of Life Initiative.

Specifically: With respect to *children and spouses*, and in recognition of the responsibilities of parents, effective April 1999, the Canadian Forces has established Deployment and Emergency Child Care Coordination positions in all Military Family Resource Centres to assist and support service families. In addition, by August 2000, all Canadian Forces members with children or other family members for whom they are financially responsible (e.g., elders or disabled) will be required to submit a Family Care Plan (FCP) form for deployments and emergencies. The FCP will ensure that parents have thoroughly considered and put in place appropriate arrangements for their children (elders, etc.). The activation of the FCP will confirm, not only to those parents but also to unit Commanding Officers, that CF members' families will be properly taken care of when the member deploys. Contingency funding is now in place to reimburse those CF members who incur emergency childcare costs for up to 72 hours, with assistance for any follow-on period. In addition, a Family Care Assistance (FCA) plan, with effect from 1 April 2000, will provide some financial assistance to help service couples and single parents who incur additional family care costs when faced with an absence away from home overnight due to military requirements. With respect to spouses, the Government is now reimbursing members for spousal professional fees and travel costs associated with job interviews. It is promoting awareness of spousal skill sets to improve employment opportunities and is providing employment counselling; additionally, the Government is providing second language training to spouses. With Employment Assistance Counsellors established at all of the Military Family Resource Centres since April 1999, counselling and job search support for spouses have been enhanced dramatically. The new Integrated Relocation Pilot Program has allowed for

reimbursements of all relevant costs to spouses. Lastly, the MFRCs are now empowered and funded to give more efficiently support to reservists and augmentees to UN operations. **[Recommendations 64, 65, 67, 68, 69, 71, and 72]**

With respect to the *family overall*, to help families when members are deployed, the Department of National Defence has defined common support standards to be administered by the Deployment Support Groups (DSGs) to ensure that families will receive the same level of support and service across the country. It has also established a Canadian Forces Family Policy and continues to support and expand the Military Family Resource Centres. The Department will continue to provide bilingual services and programs, recognizing that the current levels of service already exceed the requirements under the Official Languages Act. To assist members who have valid reasons for desiring a specific location, but do not qualify for a "Compassionate Posting," contingency cost moves continue to be available. In 1999, 127 members received such moves to improve their quality of life. As well, the Canadian Forces has almost finished its review of posting policies with the aim of considering family requirements in decisions; nonetheless, recognizing that meeting operational requirements and providing for career and professional development for CF members must remain paramount. A DAOD for Compassionate Postings is complete and the Imposed Restriction policy will be completed in 2000. Finally, a National Youth Summit was held to hear the concerns of the youths that are part of our Military Families. Those concerns will be used to formulate and deliver better youth programs within the mandate of the Canadian Forces Personnel Support Agency (CFPSA). **[Recommendations 58, 59, 60, 61, 62, 63, 66, 70, and 73]**

V. Transitions (including recognition, work expectations and terms of service)

The work environment is critical to attracting and retaining the highly-skilled members needed to fulfil the operational challenges facing the Canadian Forces; treating all members with dignity, honesty and respect is also critical, as are encouraging a good balance between career and family, feedback, performance evaluation and appropriate reward and recognition.

The Report: The Committee made 14 recommendations designed to improve the conditions of work generally; it focused particularly on career management, advanced training, and protection for employees when functions are considered for alternative service delivery.

The Government's Position: The Government fully accepted the principles upon which the recommendations were based and agreed to review all of the recommendations, while at the same time recognizing that other operational considerations may limit the Department's ability to accept and implement all recommendations. In FY 1999/2000, $171 million was allocated from the DND reference level for this QOL pillar.

Specifically: *With respect to the alcohol policy*, it is clear that military operations and alcohol cannot mix; consequently, alcohol consumption by deployed members must be strictly controlled. The requirement to provide adequate opportunity for rest and relaxation (R&R), however, is recognized as essential to the quality of life of our members, and is integral to the Contingent Commander's planning process. With this level of scrutiny and the care and well being of CF members in mind, the alcohol policy is considered fair and appropriate at this time. **[Recommendation 74]**

With respect to *career management*, the Director General Military Careers has undertaken a review of the planning cycle and is developing policies and practices to address this recommendation. The Canadian Forces Assignment System is currently under evaluation, and is scheduled for implementation for the Year 2000 Active Posting Season. The Canadian Forces Assignment System is designed to improve the overall planning and delivery of career management to members of the Canadian Forces. The CF is attempting to provide an average 90 days advance notice of new postings; however, operational requirements and fiscal constraints sometimes become overriding factors that make this advance notice difficult. **[Recommendations 75, 76, and 77]**

With respect to *career development*, the Second Career Assistance Network (SCAN) program, which is part of the Personal Enhancement Program (PEP), is under review, including the issue of accessibility and funding of the program. The program is currently available to all CF members who have achieved career status and to those who are being released due to injury on-duty. The CF has undertaken to increase the scope of military training for which equivalent civilian accreditation is granted and to develop a program to recognize military equivalents for civilian training. They are currently building the Canadian Forces Equivalency Database to provide information to members regarding equivalencies that have been granted. The DND will continue to conduct an analysis of CF training and seek appropriate accreditation with civilian agencies. In addition, to provide additional developmental options, the Royal Military College (RMC) Distance Learning Program has expanded. **[Recommendations 81, 82, 83 and 84]**

With respect to *employment equity*, the first Canadian Forces Employment Equity plan was adopted on 20 December 1999. The Plan strives to ensure fair treatment of all persons based on merit and capability, which supports teamwork, unit cohesion and ultimately operational effectiveness. The Department continues conducting an awareness program (Standards for Harassment and Racism Prevention, or SHARP) and all members of the CF are required to participate in sessions on harassment and discrimination policies. The sexual assault/harassment complaint line that was established in May 1998 continues to afford a valuable service to CF members. **[Recommendations 85 and 86]**

With respect to *alternative service delivery (ASD)*, the Department is still committed to communicating and consulting when ASD is being considered. It provides resources to assist employees to prepare in-house bids, and provide employment opportunities to affected employees through redeployment, retraining, employment offers with the new ASD venture or departure or retirement incentives. In the case of military personnel, similar HR management tools are available to address any surplus personnel resulting from ASD reviews. **[Recommendations 78, 79 and 80]**

With respect to *military clothing*, an injection of funds was provided for national procurement in 1998 to address the immediate critical shortfalls of clothing. The army continues to introduce new clothing through the Clothe the Soldier program. Similarly, the air force and the navy continue to introduce new clothing or modify the scale of issue to address requirements. The air force introduced, in 1998, new winter environmental clothing to rectify a long-standing deficiency; all air force personnel at Wings have been issued with this clothing. The navy has just recently introduced a set of Naval Combat Dress that will be issued in 2000. **[Recommendation 87]**

Follow-Up

The Committee has asked for follow-up reports on several of its recommendations. The Deputy Minister and the CDS will provide verbal briefings and written reports to the Committee on decisions and on progress, as appropriate. The CDS provided an interim report in December 1999 as an update in preparation of this report. In the future, SCONDVA can anticipate another annual report for 2001. The QOL Project Office is scheduled to complete its mandate in August 2001, and a plan to continue QOL-related monitoring and SCONDVA reporting will be developed by December 2000. **[Recommendations 88 and 89]**

In addition, the CDS will continue to address quality of life issues in his annual report to Parliament. As recommended by the Committee, the Government believes that this kind of continuing dialogue on the vital issues raised in the Report is the best way of informing Parliament about what is being done. It will also serve to remind all concerned Canadians of the valuable contribution made to the Canadian Forces by Members of Parliament through their work on the issue of Quality of Life.

2000 Annual Report to the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs on Quality of Life in the Canadian Forces

SCONDVA RECOMMENDATIONS

Pay and Allowances (Compensation for Work)

1. That the pay gap between Non-Commissioned Members and their Public Service equivalents be closed no later than 1 April 1999.

This recommendation was accepted and implemented. Effective 1 April 1999, Non-Commissioned Members received a 1.13% "catch-up" pay increase, which restored full comparability with the public service to that point.

2. That the base pay gap between General Service Officers and their Public Service equivalents be closed by December 1999.

This recommendation was accepted and implemented. Effective 1 April 1999, General Service Officers received a 7.02% "catch-up" pay increase, which restored full comparability with the Public Service to that point. It is noted that this initiative was completed earlier than the December 1999 time frame recommended by SCONDVA.

3. That, effective 1 April 1999, the pay for Privates, Second-Lieutenants and Lieutenants, essentially entry-level ranks, be increased by not less than 10%.

The recommendation to increase entry-level pay was accepted and implemented. The Department, in conjunction with Treasury Board, developed new benchmarks for the pay of Privates, Second-Lieutenants and Lieutenants that allow comparison with their counterparts in the Public Service. The resulting overall average pay increases, including those for other pay elements, were approximately 14.4% for Privates and 18.1% for Second-Lieutenants and Lieutenants. The entry-level component increases for these groups were 6.67% and 5.4% respectively.

4. That, effective 1 April 1999, the pay for Non-Commissioned Members be increased by approximately 6%; for Captains, through and including Lieutenant-Colonels, by approximately 3%; and for Colonels and above by approximately 2%.

This recommendation was accepted and implemented. Effective 1 April 1999, total average pay increases (less comparability increases in recommendations 1 and 2, and not including entry-level pay increases) were 6.081% for Non-Commissioned Members and 4.704% for General Service Officers (Captain through Lieutenant Colonel). An average 2.01% increase was achieved for Colonels and above through implementation of recently revised benchmarks with the Public Service.

5. That the Canadian Forces pay increases should then mirror the economic increases of the Public Service and be granted in a timely fashion.

This recommendation was accepted. The Government has committed itself to providing the Department with the necessary additional funds to expeditiously match future increases in compensation for the Public Service.

6. That the Department of National Defence pursues initiatives to put in place a real pension plan for the Reserves and report annually to SCONDVA on the progress achieved.

This recommendation was accepted in principle and is being implemented as part of the Canadian Forces Superannuation Act (CFSA) Review Project, which has the mandate to identify CFSA areas that require change and to develop proposals in response to those requirements. DND sought and received from parliament via Bill C-78 the flexibility to develop within a regulatory framework a pension plan for the Reserve Force. DND intends to exercise this flexibility using a phased approach, starting with an examination of the factors related to the feasibility, design and implementation of a pension plan vis-à-vis the Reserves. Phase one will be completed by April 2001 and once the results have been accepted, the development of options, technical implications, detailed plan design and implementation will commence. A Reserve Force pension plan is a priority within the CF, with the development dependent on the recommendations made in response to the results of the phase one study, Treasury Board approval and funding.

7. That, in the interim, the Department of National Defence immediately rectifies the current problems with the Reserve Force pay system by 31 December 1999.

This recommendation was accepted and has been implemented. As stated in the response to recommendation 8, the new integrated pay system will serve both Regular and Reserve Force personnel. In the interim, a team reconciled individual Reserve pay accounts and took special steps to ensure that an individual's pay will be accurate and timely disseminated. Reserve unit pay clerks received refresher training, and a special 1-800

number is now available to handle queries or problems from Reservists regarding their pay.

8. That, by 31 December 1999, as soon as practicable, a common pay system be adopted for the Regular Force and the Reserves.

The recommendation was accepted in principle and will be implemented after the year 2000. A major re-programming of the Regular Force pay system was required to ensure its ability to continue to operate in the year 2000. Once this system is stable, work will begin on the integration of Reserve Force pay into the Regular Force pay system. This work is expected to take several years and will not be completed before 2004.

9. That the Department of National Defence immediately review the Military Factor to ensure that both the criteria and the values assigned properly reflect the uniqueness of military service and that the results be reviewed by SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was accepted and implemented. Effective 1 April 1999, the Military Factor value for Non-Commissioned Members was increased from 4.0% to 7.5%. For General Service Officers (Lieutenant Colonel and below) it was increased from 4.0% to 6.5%. These increases provided a large portion of the overall pay increases noted in recommendation 4.

10. That the Department of National Defence, in recognizing that overtime is a reality of military service, re-examine the valuations of the overtime factor in order that they properly reflect the workloads experienced by CF personnel and report to SCONDVA on an annual basis. The calculation for overtime should remain integrated to the total compensation formula.

The Department agreed to re-examine the overtime factor within the total compensation formula. A stratified random sample survey of CF personnel, designed by DND and reviewed by Treasury Board Secretariat to determine the current extent of overtime in the CF has been completed. In conjunction with Treasury Board, the overtime data will be reviewed and a determination will be made of the appropriate value of the overtime factor in the total compensation formula.

11. That the Department of National Defence develops management practices that will allow CF members to take leave in order to meet personal and family expectations. Subject to operational requirements, designated leave periods should be mutually acceptable to commanding officers and those desiring leave. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

The Director of Pension and Social Programs has commenced a thorough review of the existing leave policy. The result of consultations throughout the Department and

previous amendments that were published via message or other directives will be integrated into the revised policy in the form of a Defence Administrative Order and Directive. The policy will be implemented with effect from 1 April 2000 to coincide with the start of the fiscal year.

It should be noted that as part of the preparations to deal with potential problems associated with the Year 2000 situation, direction was issued regarding leave for the 1999/2000 fiscal year as part of the Op ABACUS plan. This action was necessary to ensure that, in the event the members of the Canadian Forces are required to be deployed, they will have been given at least fifteen days leave prior to the end of 1999.

12. That when an individual in the Canadian Forces is posted to a position that calls for a higher rank level, acting pay, at the higher rank level, should apply immediately.

This recommendation has been accepted and will be implemented in two parts. First, all members are compensated on a universal basis through an appropriate increase in the acting pay component of the Total Compensation (TC) methodology of pay comparability with the Public Service (PS). This provides comparable compensation with the PS on an average annual basis for all members acting in replacement or "fill-in" situations over their whole career. This TC component is being evaluated to ensure the CF remains comparable with the PS. A regular review will ensure compensation is accurate and personnel get full compensation for work done. Second, staffing is ongoing to develop policies, guidelines and administrative procedures that will appropriately compensate individuals, through Acting Rank, when they are formally posted, on an on-going basis, to an established position that calls for a rank level at least one rank higher than the member's substantive rank

13. That the CF rethink within a year the current relevance of military messes with a view to demonstrating their utility, particularly to younger members. Mess dues should be tax deductible. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

Over the past year, the Canadian Forces Personnel Support Agency has taken steps to improve the efficiency of delivery of services within messes.

The Department has been reviewing the nature of the structure of messes during the past year. The Department will continue to study, over the next year, policies and practices to adequately address this recommendation.

With regard to mess dues, it was determined that it is not possible to obtain tax exempt status because the nature of the mess and the reason for paying dues do not fall within the definition of professional dues as defined by Revenue Canada.

14. That the Special Allowance - CFS Alert be replaced by an allowance similar to that of the Foreign Duty Allowance, and that it be applicable from the date of arrival at Alert.

15. That the appropriate level for the new CFS Alert allowance be significant and therefore set at rating level IV of the Post Differential Allowance.

These recommendations were accepted in principle and have been implemented in part. The current CFS Alert allowance, effective 1 April 1999, is now payable from the date of arrival in Alert. The development of the specific structure of a new allowance will require further review with Treasury Board and is included as part of a major review of military allowances that is scheduled to commence this year.

16. That the Department of National Defence immediately adopt the benefit counting maternity leave as time qualifying for severance payment.

The recommendation was accepted and implemented effective 1 April 1999. In addition, a review of Canadian Forces maternity and parental policies has been conducted to ensure that they are in keeping with contemporary societal norms and support the new Canadian Forces Family Policy. To that end DND will be implementing a new parental allowance that will provide 93% of pay for a period up to 12 weeks and will increase the current parental leave from 10 to 26 weeks. It is planned that these new benefits will be approved by Treasury Board with effect from 1 April 2000.

17. That the Department of National Defence move to a bi-weekly pay system by 31 December 1999.

This recommendation has been accepted in principle and now that the Year 2000 (Y2K) problems are resolved can be considered. Prior to implementation of a bi-weekly pay regime, the impact of such a change to CF members and the pay system will be studied. A change to bi-weekly pay is a major undertaking, from the point of view of both the compensation regime and the pay delivery system, and requires careful study to determine the demand, feasibility and costs. As part of this study, a survey will be conducted to establish whether and to what extent CF members desire such a change. The cost and technical feasibility of the changes within the CF central pay system will also be determined. Work on this in the pay system will not begin until after the common pay system is fully implemented and will not be completed before 2004.

18. That the Department of National Defence establishes a non-taxable global Cost-of Living Allowance (COLA) to be paid to CF personnel posted at locations in Canada.

The Government recognized that hardships might be imposed on Canadian Forces members and their families because of regional cost of living differences. Regional cost

of living disparity has been a serious concern within the Canadian Forces. A Post Living Differential study was conducted in 1999, which embodied a fundamental review of the requirement for a cost of living allowance and an objective examination of the cost of living at CF locations in Canada. Additionally, the study included a CF family questionnaire related to their financial situation and an analysis of options for a suitable compensation program to address the net-after-tax differences in cost of living. The study confirmed that the cost of living differences in Canada were substantial and warranted compensation. It also concluded that CF requirements for mobility and unlimited liability have created a level of financial inequity on CF members and families that are not shared by Public Service employees and their families. For those CF members within Canada whose principal residence is not at an isolated post, the current Accomodation Assistance Allowance would be replaced with a new allowance that provides compensation for overall cost of living differences at Canadian locations. The proposed allowance will compensate for cost of living differences above a baseline cost set at approximately the CF average. This result is a much-improved benefit, compared to Accommodation Assistance Allowance, in the highest cost locations. . The appropriate documentation for regulatory changes and Treasury Board approval are being prepared for implementation of this benefit as quickly as possible. This new allowance is planned to be implemented with effect from 1 April 2000.

19. That the Department of National Defence adopt a similar approach, in line with the domestic COLA, to the cost-of-living entitlements for CF members serving overseas. The Department should report to SCONDVA within a year.

The DND representative on the National Joint Council (NJC) will, as part of the NJC Triennial Review of Foreign Service Directives, recommend that the Department apply to outside Canada postings those aspects of the proposed domestic Post Living Differential allowance that are appropriate and feasible.

20. That the Government appoint an independent review panel, at least once every five years, to examine, and make recommendations with regard to the appropriateness of compensation and benefits provided to the Canadian Forces. The panel should report to SCONDVA.

This recommendation was accepted in principle and will be implemented in 2001. Compensation and benefits will be reviewed on a triennial basis commencing in 2001. The mandate and composition of the committee who will conduct this review is currently being developed.

The Housing Portfolio (Accommodation)

21. That the Department develops and adopts a policy to ensure those personnel at all bases and major facilities have access to well-maintained single quarters. An annual progress report should be made to SCONDVA.

The Department of National Defence issued the DND Accommodation Policy in June 1999. Embedded in this policy is the commitment to ensure CF members have access to suitable accommodation wherever they may serve. The standards whereby suitability will be benchmarked are being developed and will be incorporated into subordinate policy documents.

22. That a common standard for the design and operation of modern single quarters at all bases and stations of the Canadian Forces be established and that facilities not meeting this standard should be upgraded or replaced as soon as possible. SCONDVA should receive a progress report within a year.

This recommendation will be implemented through the introduction of a long-term program. As noted in response to recommendation 21, the functional accommodation standards for single quarters are being developed and will be established in subordinate policy documents. Existing facilities will be evaluated against these new standards and deliberate upgrade programs will be undertaken where priorities and funding permit. New single-quarter facilities constructed or otherwise obtained by the Department will adhere to the new functional accommodation standards.

23. That departmental planners and contractors must give a high priority to the protection of the dignity, privacy, and safety of individuals in the design and administration of single quarters. SCONDVA should receive a progress report within a year.

The single quarters functional accommodation standards policy will provide the necessary guidance to ensure that single quarters are properly planned, constructed and administered. However, as noted in the responses to recommendations 21 and 22, it will only be possible to implement these improvements as a long-term undertaking.

24. That the Canadian Forces Housing Agency must review its policies and its arrangements with contractors at all bases to ensure that efficient and appropriate repairs are made to PMQs at the earliest possible time when emergencies occur.

25. That the Housing Agency must ensure that its officials at all bases are properly trained to provide fast and courteous service to residents of PMQs, especially in emergencies.

A more effective response process for accommodation-related emergencies has been implemented. Corrective action has included increasing the number of available contractors on each base, as well as the introduction of staff training and an improved system of customer service.

26. That the Housing Agency must provide adequate and efficient services, including emergency repairs, for PMQs slated or likely to be abandoned in the next few years because of the closure of a base, the transfer of military units or other reasons until alternative housing becomes available.

This recommendation has been accepted and is already being instituted. The Department has provided CFHA with an additional $50M by re-allocating existing funds during FY 1999/2000 specifically to address remedial health and safety repairs. This program is estimated to be required until FY 2003/2004. Another $50M has been allocated for FY 2000/2001, while $28M is forecast for each of the following three years.

27. That to ensure that military personnel pay the same rents regardless of the base to which they are posted, the Accommodation Assistance Allowance should be replaced by an accommodation expense allowance to compensate for the difference, if any, between regional housing costs and standardized rents determined by using the average housing costs of a number of major bases.

This recommendation was accepted in principle. Accommodation is a major component in variations in the cost of living. Consequently, it has been included as an integral part of the proposed Post Living Differential that will address regional differences in cost of living referred to in recommendation 18.

28. That the accommodation expense allowance should not be considered taxable income.

This recommendation was acknowledged. The establishment of a non-taxable accommodation expense allowance is, however, not in keeping with current government policy and therefore not an appropriate mechanism for this allowance. The proposed Post Living Differential, which addresses regional differences in cost of living, as discussed in recommendation 18, pursues the principle of a tax-effective payment.

29. That the Housing Agency should proceed with the task of determining the best way of providing modern and environmentally efficient Permanent Married Quarters, in consultation with Base Commanders and the Department, which should report on an annual basis to SCONDVA. The Agency should keep in mind the need to:

a. tailor the housing to the specific requirements of each base;

b. select the most cost-effective option available even if this involves the construction or leasing of homes off the bases and arrangements with private developers; and

c. ensure that the housing remains suitable and affordable regardless of the options selected.

The DND Accommodation Policy promulgated in June 1999 committed the Department to ensuring that all CF members and their families have access to suitable accommodation wherever they are posted. The policy also reflects the need for housing solutions to be site-specific, cost-effective and suitable to personal circumstance. Finally, the policy states that affordability will be addressed through adequate compensation and not through subsidized or sub-standard Crown-owned housing.

Site-by-Site Housing Requirement Studies are now underway and should be completed early in the year 2000. Individual housing project initiatives will be programmed and implemented based, in part, on the results of these studies.

30. That the Housing Agency be given an expanded mandate in order to undertake any option it determines to be the most cost-efficient to provide housing and housing services for military bases.

Under its current mandate the legal authority of the Canadian Forces Housing Agency is limited to the operation and maintenance of the current housing portfolio. The Department is considering amendments to the mandate of the Agency and exploring various means of restructuring it so that it has the flexibility and authority it needs to carry out a wider mandate. The intent at this time is to pursue full Special Operating Agency (SOA) status for CFHA.

31. That the Department of National Defence be allowed to use the funds generated by the sale or long-term leasing of departmental lands and facilities or to swap land with private developers primarily to help the Canadian Forces Housing Agency finance the construction or leasing of Permanent Married Quarters.

32. That the Department be empowered to use the proceeds from the sale of capital assets primarily to help the Housing Agency finance the construction or leasing of PMQs. Indeed, we further recommend that revenues generated by the sale

of departmental assets be retained by the Department in order to enable it to meet other requirements as well.

The recommendations regarding the retention of funds relating to the disposal or leasing of assets are fully supported as they pertain to property and assets linked to housing. Future Agency authorities to be sought will include the ability to form a wide variety of joint ventures including the provision for the use of land in exchange for property, capital, or services.

33. That the government grants the Housing Agency a repayable low-interest loan to help it proceed with its business. The Housing Agency should obtain other revenues through long-term lease arrangements with contractors.

The provision of capital may be required to assist CFHA to achieve its mission. A comprehensive Master Implementation Plan will be prepared with detailed funding projections based on the site-by-site studies and joint venture discussions with industry (site by site).

34. That the Department and the Housing Agency together with municipal officials, where necessary, co-ordinate their efforts to improve as quickly as possible the quality of water supplied to PMQs at bases where problems with the colour and odour have been documented.

Specific projects to address this issue have been completed at CFB Borden and CFB Valcartier, the two locations mentioned during the SCONDVA testimony. Significant improvements have been noted to date and additional improvements are expected as follow-on projects are implemented.

35. That the Guaranteed Home Sale Plan be continued beyond March 1999, at least for military personnel.

The Guaranteed Home Sale Plan, designed in part to protect homeowner equity, was initiated by Treasury Board as a three-year government-wide pilot project in response to Program Review decisions and their application in a generally difficult housing market in Canada. This pilot program ceased on 31 March 1999 (end of the contract period). However, the Government has implemented the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP), which addresses homeowner equity as well as other aspects of the relocation process.

36. That the Home Equity Assistance Programme be revised, notably by eliminating the 10% rule, to ensure that homeowners have access to fair and equitable assistance when, because of a new posting, they have to sell their home while the local real estate market is depressed.

This recommendation has been accepted and implemented effective 1 April 1999. The Integrated Relocation Pilot Program (IRPP) removes the 10 % home resale market decline eligibility criterion. It compensates for 80% of the loss on the sale of a residence up to a maximum of $15,000. Amounts above the 80% and/or above the $15,000 may be reimbursed from the funds still available within the IRPP "Customized Component." However, 50% of the reimbursement in excess of $15,000 will be subject to taxes in accordance with the Income Tax Act. To assist members in long-term improvement of their equity, the IRPP offers financial incentives to retain their homes when posted to new locations, including the reimbursement of property management fees under the "Customized Component," as well as financial incentives to rent accommodation at the new location.

37. That a program be developed to facilitate the leasing by the Housing Agency of homes owned by military personnel for use as PMQs when homeowners are posted to another region of the country or overseas. The status of the program should be reported to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was accepted in principle. Its feasibility and applicability are being examined as part of the development of the CFHA mandate in preparation for seeking approval of CFHA's enhanced status and in relation to the property management dimension of the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP).

38. That the contracts with moving companies be modified to allow much more time for individuals to report and document damages to possessions resulting from a move. These contracts should be reviewed on an annual basis.

This recommendation has been accepted and is being addressed as part of the re-engineering of the relocation process. In the interim, the Department has taken action to ensure CF members are fully aware of both their rights and responsibilities regarding insurance coverage.

39. That the Department of National Defence or some other agent such as the Canadian Forces Housing Agency assist members of the Forces in making claims for compensation of damages caused by movers during a move. A report to SCONDVA should be made on an annual basis.

This recommendation has been accepted and is being addressed as part of the re-engineering of the relocation process. A study is currently underway investigating options

to assist members and make specific recommendations to implement this recommendation and recommendation 38 in April 2000.

40. That the time allowed for taking possession or vacating a domicile be increased.

This recommendation has been accepted and implemented effective 18 June 1999. The Chief of the Defence Staff (CDS) approved a new Special Relocation Leave benefit to ensure that adequate off-duty time is provided to members and their families to deal with the myriad of details involved with a move. For example, members on normal relocations within Canada receive five days special leave at the old location to prepare for their move and a further five days special leave on arrival at the new location to complete the move into the new residence.

41. That the posting allowance be replaced with a new non-taxable posting benefit that will adequately compensate all personnel for the turbulence associated with new postings. The allowance should be uniform and not tied to rank.

This recommendation was accepted in principle. The current posting allowance has been incorporated into the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP). The posting allowance is included in the funding of the IRPP "Customized Component" and is available to compensate members for any legitimate relocation expenses that are not otherwise compensated directly under the "Core Component." The need for any new or modified posting benefit is being addressed as part of the re-engineering of the relocation process.

The Injured, Retirees and Veterans (Care of Injured Personnel)

42. That the Combined Centre for the Support of Injured, Retirees, Veterans, and their Families be established as quickly as possible and have all the resources required to fulfil its mandate and to inform all military personnel and their families of the availability of its services.

The DND/Veterans Affairs Centre for the Support of Injured and Retired Members and their Families was opened on 13 April 1999 in conjunction with Veterans Affairs Canada. It provides information, referral, and VAC pension assistance support to serving and former CF members (Regular and Reserve), their families and survivors of deceased CF members.

43. That the recommendations of the McLellan report concerning the training of leaders on care of injured issues be implemented as quickly as possible and that other measures be taken to inculcate leaders on the importance of caring leadership. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

Leadership course content is in the process of being changed to ensure that proper training is given with respect to the care of injured personnel. Sections within the Officer General Specification, the Officer Professional Development Plan and the Non-Commissioned Officer Development Plan are in the process of being changed to reflect greater emphasis on caring leadership.

44. That the programs be developed to make public and private sector corporations more aware of the skills and experience offered by individuals leaving the Forces and to help facilitate their hiring of personnel who must end their military careers prematurely because of serious injuries or illness.

The Public Service Commission (PSC) has already approved priority hiring for personnel injured in designated Special Duty Areas. DND has requested the PSC expand this priority to personnel injured in domestic operations as well as those in inherently dangerous occupations such as search and rescue and explosives ordnance disposal. Requests to provide similar hiring priority have been sent to provincial and territorial public service commissions and discussions have taken place with several provinces. Private industry has also been approached to assist in this initiative. A Transition Assistance Program has been established within the DND/VAC Centre to provide individual employment assistance to CF members who are medically released. See recommendation 84.

45. That rehabilitation training of their choosing for injured members of the Canadian Forces start six or more months before their release from the military.

Policy direction has been issued to allow personnel being released for any medical reason including injury to commence full- time rehabilitation training six months prior to release.

46. That the Departments of National Defence and Veterans Affairs establish a single access source of assistance, research, and information to individuals suffering severe and debilitating illnesses since their service during the Persian Gulf War.

Post Deployment Regional Health Centres have been established by DND. A DND/VAC Memorandum of Understanding allows VAC to refer former CF members with service in any designated Special Duty Area, such as the Persian Gulf, to these Centres for diagnostic investigation related to an application for a disability pension and the development of a treatment plan for their disabilities. Former CF members who served in Croatia can also access the PDRHCs if they have general health concerns.

47. That guidelines be established to ensure that exposure by personnel to recognized toxic materials during military operations is properly documented.

DND casualty reporting documentation will be changed to include exposure or suspected exposure to toxic substances or material. Specialized staff has been hired within the Canadian Forces Medical Services (CFMS) to develop other procedures and protocols required to ensure that such conditions are fully documented and dealt with appropriately.

48. That the importance of programs to assist individuals dealing with the effects of post-traumatic stress disorder (PTSD) and other types of stress be reaffirmed and that their funding be reinforced.

49. That the requirements of Reservists, especially those who have served on peacekeeping operations, for assistance in dealing with the effects of post-traumatic stress disorder and other types of stress be addressed as fully as possible.

These recommendations were accepted and resulted in the following initiatives:

a. four additional Operational Trauma and Stress Support Centres at Halifax, Valcartier, Edmonton, and Esquimalt were opened[1];

b. an additional Critical Incident Stress debriefing course will be run yearly;

c. additional PTSD training will be given to CFMS personnel including doctors and other medical professionals;

d. a Post Deployment Follow-up Policy has been developed and is awaiting final approval. This policy includes standardized compulsory physical and psychological evaluation for both Regular and Reserve Force members; and

e. VAC is looking at establishing a crisis line for former CF members, which will be modelled after the existing DND crisis line.

50. That the re-engineering of the Canadian Forces Medical and Dental Systems be reviewed to ensure that future requirements will be met. Attention should also be paid to the medical requirements of military families and the problems they encounter with respect to medical insurance coverage when they move from one province to another.

Chief of Review Services (CRS) conducted an internal program evaluation of the CFMS, and a project management office has been established to rectify the identified

[1] Phone numbers for the Operational Trauma and Stress Support Centres are: Ottawa (613) 945-8062 ext. 3676; Halifax (902) 427-0550 ext. 1851; Valcartier (418) 844-5000 ext. 7373; Edmonton (780) 973-4011 ext. 5332; and Esquimalt (250) 363-4411.

deficiencies. The Department will also review current regulations with respect to medical coverage in isolated and semi-isolated locations (as they pertain to CF families). Revisions to the appropriate sections of these regulations will be made.

51. That the policies governing the reporting of injuries and medical conditions be reviewed to ensure that leaders and personnel in general clearly understand the procedures and apply.

A review of medical and other administrative policies and procedures is underway. Documentation and procedures in the reporting of injuries will be simplified and Defence Administrative Orders and Directives concerning casualty reporting have been reviewed and changes made where required. Those that may affect disability pension entitlement have been reviewed by VAC to ensure their effectiveness within the pension adjudication process. A revised CF98 "Report on Injuries" has been produced that improves the timeliness of injury notification and should improve the availability and quality of information required for VAC's disability pension process. This form will be in use by 1 May 2000. DND personnel will be advised on the importance of these processes, particularly those which affect disability pensions, and will be encouraged to monitor their own individual cases.

52. That the Departments of National Defence and Veterans Affairs together with other agencies develop streamlined procedures to ensure quick and effective transfer of all relevant records of personnel leaving the Forces. A report on the progress achieved should be made to SCONDVA within a year.

An easily recognizable standardization request for medical records form with established turnaround times has been developed by VAC. A project plan to facilitate electronic access by VAC to DND non-medical records has been approved by the VAC/DND Steering Committee.

53. That the Departments of National Defence and Veterans Affairs and other agencies change their procedures to minimize the duplication of medical examinations and other requirements during the processing of disability pension applications. A report should be made to SCONDVA within a year.

A project plan to facilitate electronic access by DND and VAC non-medical records has been approved by the VAC/DND Steering Committee. A Working Group composed of DND, VAC, HRDC and SISIP are examining methods of reducing duplication of medical examinations by developing a medical examination information package for use when a CF member is being released. The Working Group is also developing a protocol for medical examinations during the pension application process. Recommendations for acceptance of these two items by DND, VAC, HRDC and SISIP will be made by 31 March 2000.

54. That the Department of Veterans Affairs pursue its vigorous actions to reduce as much as possible the time necessary to process disability pension applications and appeals. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

Further to legislative changes passed in 1995, VAC has already reduced the time necessary to process first applications for disability pensions from eighteen months to six months. The closer working relationships and co-operation between DND and VAC outlined in response to recommendations 52 and 53 should further shorten the time associated with preparing a disability pension application. Applicants can expect a decision within 18 weeks of completing a documented application.

55. That legislation be amended so that major deployments within Canada to deal with national and regional emergencies be designated as Special Duty Areas for disability pension purposes. Measures should also be taken to ensure that personnel who suffer major injuries while on duty in Canada have access to disability pension benefits.

VAC does not propose extending the insurance principle to domestic deployments, where it can readily be determined whether a disability is directly connected with such military service. However, other legislative amendments to the Pension Act have been proposed to provide benefits to still-serving Canadian Forces members who were disabled by service- related injuries regardless of where they served. Proposed Regulatory amendments will provide still-serving and former members with Veterans Independence Program services for their VAC pensioned conditions regardless of where they served. VAC has also conducted a study of the needs of its CF clients to determine what services they may require and whether existing programs are relevant and appropriate. A Report is expected by 31 March 2000 from which an action plan will be developed.

56. That military personnel who have served in Special Duty Areas overseas be recognized as veterans.

The question of what is meant by the term "veteran" is being examined, with special attention to the designation of veterans for Canadian Forces members immediately upon their return from service in a SDA. A preliminary investigation of possible legislative requirements and implications for VAC programs indicates that expansion of the use of the term "veteran" can be pursued independently of the issue of benefits for CF members. The use of the term "veteran" in like-minded countries is also being examined, and the position of various veterans' groups and organizations will be ascertained.

57. That programs be developed to better inform military personnel on disability compensation and other benefit entitlements for Reserve Force members. SCONDVA should receive a report on this on an annual basis.

VAC, in consultation with DND, has already developed information packages and is presenting seminars on VAC benefits and services at several levels. VAC has also produced and widely distributed a brochure entitled "Veterans Affairs: In Service to the Canadian Forces" that outlines the services and benefits available from Veterans Affairs to Canadian Forces members. A short video also entitled "Veterans Affairs: In Service to the Canadian Forces" has been produced, and will be distributed to VAC locations, Royal Canadian Legion Provincial Command Offices, and CF locations. For its part, DND had already designed and distributed a booklet which outlines all the disability entitlements and benefits which could accrue to a member. In this process, special attention has been paid to the needs of the Reserve Force.

The Military Family

58. That guidelines be developed to govern the operation of rear parties and other unit support groups in order to ensure a standard level of support to families of both Regular Force and Reserve personnel during deployments of units. These measures must also take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. Special attention should be paid to the needs of personnel from other units deployed overseas with larger units. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

The term Deployment Support Group (DSG) has been coined to describe the universal Canadian Forces' title for the already existing army "rear party", naval "shore element" and air force "sponsor group". Standards applicable to the formation and activities of DSGs have been established so that the families of all deployed personnel can expect the same level of support and service across the country. The Director of Military Family Services has issued guidance and funds to the Military Family Resource Centres for expanded support to Reservists, and the centres are now actively supporting Reserve Units / UN augmentees. A statistical data collecting software that includes the monitoring of MFRC delivery of services to Reservist and UN augmentees has been developed.

59. That a clearly defined policy on compassionate leave and travel arrangements be developed to ensure that military personnel and their families can be certain of being able to travel in an appropriate fashion as soon as possible whenever family emergencies occur. When compassionate leave is requested, padres and commanding officers should consult on appropriate arrangements. A report to SCONDVA should be made on an annual basis.

The CF's entire leave policy is currently under review by the Director of Pensions and Social Programs (DPSP). The Quality of Life (QOL) Project has provided DPSP with input that will ensure the consistent interpretation of criteria for the granting of compassionate leave. The criteria for granting compassionate leave requests are being modified to include "traumatic family situations." This new criterion provides local authorities a more consistent baseline for the granting of compassionate leave. The QOL Project will also be providing guidance to CF members and their commanding officers concerning the appropriate use of resources such as padres and social workers in supporting requests for compassionate leave. The QOL Project has completed an overall review of duty and non-duty travel, emphasizing measures to enhance the ability of families to be reunited in circumstances requiring compassionate leave. The QOL Project has assisted the Director of Compensation and Benefits Administration in developing a non-duty travel policy that gives priority to the compassionate traveller. Directives and programs to support the policy are being developed and implemented with effect from 01 April 2000.

60. That the commitment to support Military Family Resource Centres be reaffirmed and that policies governing their operations be reviewed to ensure that the implications of new housing policies and the changing complexion of the military community on and off bases are taken into account. The proposed measures must also take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

New policies have been developed regarding the CF Personnel Support Program (PSP) and these will be closely monitored and adjusted, where necessary, to ensure that they are responsive to the needs of all CF families. Additionally, a PSP study was completed in September 1999 and provides recommendations to improve services being provided to locations affected by downsizing. The CFPSA Study report and the "way ahead" have been published and presented to the QOL Senior Review Board (QOL SRB) in December 1999. Additionally, QOL funds have been allocated to PSP to assist those locations requiring immediate support.

61. That the Canadian Forces develop a military family policy to ensure better co-ordination and co-operation between all the elements of the family network and to guide decisions on matters which affect the quality of life of military families.

That this policy takes into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

A CF Family Policy has been developed. The policy recognizes the military family relationship, reiterates the CF's commitment to the family, and describes the core principles and areas of responsibility for program delivery. One of the goals of the policy is to establish a military family network that incorporates all of the elements of service and support to the family. The policy has undergone all legal reviews and is in its final stage of preparation. It is expected to be available in the Spring of 2000.

62. That special requirements of military families such as health and education be one of the major factors taken into consideration during preparations for postings of personnel. That these requirements take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families.

The Department has embarked on a process of re-engineering the entire CF Assignment System, and the resulting system will build in the flexibility to address the issues of health, education, and official language access to the family (refer to recommendation 75) while respecting the validated service needs. The Director General Military Careers is implementing the new processes which include: a revised procedure for planning the selection and posting of CF personnel; an administrative review; and different procedures pertaining to administrative inquiries and release. Validations of the CF Assignment System (CFAS) are on-going and expected to terminate in March 2000.

A review the Canadian Forces' policy on Imposed Restriction (moving the CF member but leaving the family behind) is underway. The policy review intends to provide the member more control over what is very much a personal decision to move the family. The policy will need to remain equitable since it will be the member's choice and not the CF's.

63. That posting guidelines be modified to provide career managers greater flexibility to facilitate postings for special family needs without limiting the career prospects of personnel. That posting guidelines take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families.

In addition to the re-engineering of the entire CF Assignment System, several hundred cost contingency moves have been funded within DND's budget for moving personnel geographically. These cost contingency moves provide career managers with the necessary flexibility to post CF members in response to special family needs. In 1999 there were 127 members moved using cost contingency funds. The CF's Compassionate Posting Policy has been revised and a Defence Administrative Order and Directive (DAOD) has been written. Additionally, recommendations for the formalization of the

cost contingency moves were accepted in principle at the December 1999 QOL Senior Review Board (SRB).

64. That all military personnel with children be required to prepare a plan according to predetermined criteria to ensure that whenever they deploy, their child care requirements will be met.

By August 2000 all Canadian Forces members, with children or other family members for whom they are financially responsible (e.g., elders or disabled), will be required to submit a Family Care Plan (FCP) form in anticipation of deployments and emergencies. The FCP will ensure that CF members have thoroughly considered and put in place appropriate arrangements for those family members who are dependant on them (children, elder parents, etc.). In addition, a Family Care Assistance (FCA) plan is being prepared. This would provide some form of financial assistance to help service couples and single parents who incur additional family care costs when faced with an absence away from home overnight due to military requirements.

65. That the Department develops a plan to ensure emergency childcare when military members must deploy with less notice than provided for in their child care plan submitted to their commanders. That the Department's plan takes into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. A report should be made to SCONDVA within one year.

This initiative is complete. Effective 1 April 1999 Deployment and Emergency Childcare Co-ordinators were put in place at all Military Family Resource Centres. Contingency funding is in place to reimburse CF members for emergency childcare costs. The activation of the Family Care Plan (for Deployments and Emergencies) will confirm not only to parents but also to unit Commanding Officers that CF members and their families will be properly taken care of when the member deploys.

66. That programs for teenage members of military families be given special attention in the development of policies. Efforts should be made to recognize special education needs and to encourage the development and use of programs such as the Individual Educational Plan. That these programs take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families.

Existing programs at Military Family Resource Centres will be reviewed with new attention being given to the teenage members of families. Special education needs and the use of individual education plans will be considered as part of the review. In addition, a National Youth Summit (NYS) was held between 23-26 August 1999 to seek youth input into the types of programs that the CF should pursue in the future. A report from this NYS describes the recommendations of CF youth. This report is now being disseminated by the Canadian Forces Personnel Support Agency (CFPSA). The next step

will be for CFPSA and QOL to prepare a plan that incorporates the NYS recommendations. SCONDVA will be advised on what course of action has been taken in a future report.

67. That military spouses with professional qualifications be reimbursed up to 50% to alleviate costs of taking exams and renewing licences for the purpose of seeking employment when they have to move to a new province or return to Canada.

This recommendation has been accepted and implemented effective 1 April 1999. The spousal expenses referred to above are currently reimbursable on return to Canada under the Military Foreign Service Regulations. Under the "Customized Component" of the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP), appropriate spousal employment search expenses such as travel to interviews and preparation of resumes will be reimbursed. The "Customized Component" may also be used to pay for required licences and professional qualifications; however, in accordance with the Income Tax Act, reimbursement for these expenses is subject to tax. Reimbursement of additional expenses will be examined under the Relocation Process re-engineering project.

68. That the Department develop a program to encourage greater awareness among local and national employers of the problems faced by military spouses seeking jobs and to explore opportunities to make more jobs available. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This initiative is complete. Employment Assistance Counsellors have been established at all Military Family Resource Centres effective 1 April 1999. Significant inroads have been made with civilian employers at the national and local levels, such as banks, the Canadian Corps of Commissionaires and others through a national employment advisor employed at the Directorate of Military Family Services (DMFS).

69. That all bases offer employment counselling through the Military Family Resource Centre to assist military spouses find employment. That counselling services be made available in both official languages for families of military personnel.

This initiative is complete. Military Family Resource Centres have completed the hiring and are employing Employment Assistance Counsellors using guidance issued by the Director of Military Family Services.

70. That the period of leave allocated to military personnel to visit an area prior to a posting to find accommodation and make other arrangements be increased to seven days to, among other things, give more time to military spouses to start job searches.

This recommendation has been accepted and implemented effective 1 April 1999. The existing pre-posting house-hunting trip can be extended beyond five days under the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP). In addition, under the "Customized Component" of the Integrated Relocation Pilot Program children may accompany parents on house-hunting trips and appropriate expenses will be reimbursed.

71. That in exceptional circumstances, prior to the move to a new location, military spouses be reimbursed for the reasonable costs of travel and accommodation to that area to participate in job interviews which cannot otherwise be held during the trip to find accommodation.

This recommendation has been accepted and implemented effective 1 April 1999. These spousal expenses may be reimbursed under the "Customized Component" of the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP).

72. That second language training policies be amended to ensure that military spouses can have access to language courses on bases when requested. A report on developments should be made to SCONDVA on an annual basis.

An initial series of pilot courses commenced in the Fall of 1999 utilizing Military Family Resource Centres to provide second language training to spouses in nine locations throughout the CF. A second series of pilot courses in 15 locations is scheduled to run from January to March 2000. Full implementation is expected in the Fall.

73. That in the future, all services and programs offered by the Department of National Defence to military personnel and their families be available in both official languages.

This initiative is complete. In support of the overall need to provide services and programs in both official languages, the Department began reviewing the content of the existing NDHQ Policy Directive P1/97 on basic services provided in both official languages to military families. All base/unit annual service delivery reports have arrived at the Directorate of Official Languages (DOL). The overall success of the services provided in both official languages based on the return was 85%. DOL staff continues to study and assess the effectiveness of language services provided to families.

Transitions (including recognition, work expectations and terms of service)

74. That the Canadian Forces re-examine the relevancy of its alcohol policy and consider deleting it entirely.

With respect to the *alcohol policy*, it is clear that military operations and alcohol cannot mix; consequently, alcohol consumption by deployed members must be strictly controlled. The requirement to provide adequate opportunity for rest and relaxation (R&R), however, is recognized as essential to the quality of life of our members, and is integral to the Contingent Commander's planning process. With this level of scrutiny and the care and well being of CF members in mind, the alcohol policy is considered fair and appropriate at this time.

75. That the Department of National Defence examines the feasibility of adopting a longer planning cycle whereby members could be given greater notice of their next posting. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

The Director General Military Careers has undertaken a review of the planning cycle and is developing policies and practices to address this recommendation. The Canadian Forces Assignment System is currently under evaluation, and is scheduled for implementation for the Year 2000 Active Posting Season.

76. That CF personnel be able to have reasonable access to consult directly and privately with their career managers. That this measure take into account the need for military personnel to have access to service in the official language of their choice.

This has always been and will continue to be the normal practice. On occasion it is appropriate that the supervisor be present; however, the individual may ask to speak privately with the career manager during an interview. If a supervisor were present, the individual would be aware of the issues raised and discussed between the career manager and the supervisor.

77. That the Canadian Forces ensure that the career management component remains adequately staffed, to meet both human resources and operational requirements.

The Canadian Forces Assignment System is designed to improve the overall planning and delivery of career management to members of the Canadian Forces.

78. That as soon as Alternative Service Delivery (ASD) is being considered, those affected be informed and consulted.

79. That those wishing to make an in-house bid be provided with adequate time and resources to ensure that their bid is professional and competitive. Personnel should be given a realistic chance to prepare bids.

80. That when job cuts or mandated relocations are an inevitable consequence of the introduction of ASD, those affected be provided with fair compensation and benefits.

Effective internal communication is mandated for every ASD review to ensure local personnel are aware of the progress.

The Department is both responsible for and committed to providing sufficient resources to support management-initiated in-house bids.

The Department has in place a framework to maximize employment opportunities for employees affected by ASD. The framework for civilian employees includes the maximization of employment continuity for affected employees with the new service provider. In the case of military personnel, similar HR management tools are available to address any surplus personnel resulting from ASD reviews.

81. That the Second Career Assistance Network be made available to CF personnel at an earlier date in their careers and that adequate funding be sustained in order to ensure its effectiveness. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

The Second Career Assistance Network (SCAN) program, which is part of the Personal Enhancement Program, is under review, including the issue of accessibility and funding of the program. The program is currently available to all CF members who have achieved career status and to those who are released due to injury on duty.

82. That the Canadian Forces give consideration to increasing the number of UTPO positions made available each year and consider expanding the Royal Military College's Distant Education Program. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

The University Training Program for Officers (UTPO) program remains one of the means for an officer to pursue an undergraduate degree. The Department has also introduced additional measures to improve the access to university training for officers. For example, the benefits for academic upgrading under Canadian Forces Administrative Order (CFAO) 9-2 have been expanded for serving Regular Force officers. As a result, Regular Force officers who start and complete an undergraduate (baccalaureate) degree

credit course after 1 September 1999 are eligible to request reimbursement of 100 per cent of the tuition and other mandatory costs. In addition, each of the Environmental Commanders has initiated separate programs to send selected officers to university on a full-time basis to complete undergraduate degree programs.

Furthermore, CFAO 9-2 is under review through a Defence Administrative Order and Directive (DAOD 5031-3). The aim is to provide limited financial support to eligible CF members who wish to either achieve personal learning goals or prepare for the transition to civilian life. The DAOD improves CFAO 9-2 in several areas. Major enhancements include a revised orientation, which enables the member to consolidate and deal with all educational and training reimbursements in one account, support for more mandatory ancillary costs and a clear Reserve force policy. Additionally, to ensure equitable access to the available funds, effective 1 Jan 2000, all eligible members may access a fixed account of $5,000, over the period of their CF career, at a reimbursement rate of 50% per course/qualification.

The Canadian Forces Military College Office of Continuing Studies was established in 1996 and offers degree program courses to all members of the CF (Regular and Reserve). The Minister's Monitoring Committee indicated that they "have found the work being undertaken at RMC commendable, and feels compelled to remark on the dedication, hard work and genuine concern for the CF officer corps that individuals at the institution have exhibited."

83. That the Canadian Forces facilitate increased access to academic upgrading for Non-Commissioned Members to meet personal as well as military requirements.

All members of the Regular Force, with limited exceptions, are eligible for reimbursement of tuition and book expenses related to courses taken to improve or expand a member's educational qualification in secondary school, university, community college, or in pursuit of a professional designation. There are no limitations for access to this program based on rank. The Continuing Studies division of Royal Military College offers degree programs to all occupation-qualified members of the Canadian Forces, both Regular and Reserve Force. There are also continuing education programs offered through the Canadian Forces Continuing Education Program (CFCEP) for all ranks.

The University Training Plan for Non-Commissioned Members (UTPNCM) program will continue as a means of providing NCMs with the opportunity to obtain a degree. The aim of this program is to address military requirements by permitting NCMs to complete the program and to be commissioned as officers.

84. That the Department of National Defence increase its efforts to facilitate the provision of appropriate civilian accreditation to military personnel for their military training and appropriate recognition for their civilian training.

The Director Recruiting, Education and Training (DRET) has undertaken to increase the scope of military training for which equivalent civilian accreditation is granted and to develop a program to recognize military equivalents for civilian training. They are currently building the Canadian Forces Equivalency Database to provide information to members regarding equivalencies that have been granted. DRET will continue to conduct an analysis of Canadian Forces training and seek appropriate accreditation with civilian agencies.

85. That the Canadian Forces intensify their efforts in ensuring that all military members are aware of what constitutes a poisoned work environment for women and visible minorities and what constitutes harassment. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

86. That the Canadian Forces continue to emphasize and make known to all members the serious nature and consequences of not respecting harassment and discrimination policies. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

The first Canadian Forces Employment Equity plan was adopted on 20 December 1999. It is a comprehensive effort to maximise human potential. The Plan strives to ensure fair treatment of all persons based on merit and capability, which supports teamwork, unit cohesion and ultimately operational effectiveness.

Although the CF has not been previously subject to Employment Equity (EE) legislation, it has been proactive in putting in place programs and initiatives in support of EE and Gender Integration. This plan is based on information gathered by the CF administered 1995 self- identification survey. This survey allowed statistical information to be gathered on women, Aboriginal peoples and visible minorities serving in the CF. As persons with disabilities were not considered in this survey, comparative information was not available to assist in the planning of activities for this designated group. This will be corrected in the next survey to be administered in FY 2000/2001.

Revisions to the plan will follow to meet the requirements of the CF EE Regulations now in final draft. Once the Regulations have received departmental approval, a government Order- in -Council will bring the CF under the Employment Equity Act.

In CANFORGEN 053/98 of May 1998 concerning the establishment of the Sexual Assault/Harassment Complaint Service, the CDS stated:

> ***I want to remind all CF personnel that it is their personal and professional responsibility to be vigilant and to take necessary action when inappropriate behaviour is observed. Turning a blind eye and hoping the problem will go away is not an acceptable approach and individuals at all levels will be held accountable for their actions. Sexual assault and harassment are not acceptable behaviours in the CF.***

In addition to the initial training provided to CF members through the Standard for Harassment and Racism Prevention (SHARP) program, there is continuing emphasis by the chain of command placed on the consequences of not respecting the stated policies.

87. That the Department of National Defence make every effort to ensure that, in future, there be no supply problems with respect to proper fitting and issuance of clothing and personal kit. Uniforms, environmental clothing, and specialized kit such as boots for tank crews must be suitable for the work and training undertaken and be issued when required. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

An injection of funds was provided for national procurement in 1998 to address the immediate critical shortfalls of clothing. The army continues to introduce new clothing through the "Clothe the Soldier" program. Similarly, the air force and the navy continue to introduce new clothing or modify the scale of issue to address requirements. The air force introduced, in 1998, new winter environmental clothing to rectify a long-standing deficiency; all air force personnel at Wings have been issued with this kit. The navy has recently introduced a set of Naval Combat Dress that will be issued shortly.

The Future

88. That the Chief of the Defence Staff table with SCONDVA an interim report within one year and a comprehensive report within two years on the progress made with respect to quality of life issues in the Canadian Forces.

The Committee asked for follow-up reports on several of its recommendations. An Interim Report was submitted to the Committee in December 1999. This 2000 Report is the first annual report. The Deputy Minister and the CDS will continue to provide verbal briefings and written reports to the committee on decisions and on progress, as appropriate. There will be a survey conducted in 2000 to obtaining opinions from personnel in the field; additionally, there will be similar regular performance measurement surveys conducted in the future to ensure that QOL-issues are discovered and corrected as soon as possible.

In addition, the CDS will continue to address quality of life issues in his annual report. As recommended by the Committee, the Government still believes that this kind of continuing dialogue on the vital issues raised in the Report is the best way of informing Parliament about what is being done. It will also serve to remind all concerned Canadians of the valuable contribution made to the Canadian Forces by Members of Parliament through their work on the issue of Quality of Life.

89. That SCONDVA be empowered, when it deems it appropriate, to visit selective bases to enquire into the effectiveness of reforms made with respect to quality of life issues in the Canadian Forces.

As per comment at Recommendation 88.

Défense nationale National Defence

ACC VAC

Rapport annuel (2000)
du ministre de la Défense nationale
et du
ministre des Anciens Combattants
en réponse au Comité permanent de la défense nationale
et des
anciens combattants sur la

Qualité de vie

dans les Forces canadiennes

Canada

Rapport annuel (2000)
du ministre de la Défense nationale
et du
ministre des Anciens Combattants
en réponse au Comité permanent de la défense nationale
et des
anciens combattants sur la

Qualité de vie

dans les Forces canadiennes

Préface

24 mars 2000

Nous sommes heureux de présenter le Rapport annuel (2000) en réponse au Rapport du Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants, daté du 28 octobre 1998 et intitulé *Pour aller de l'avant – Plan stratégique pour l'amélioration de la qualité de vie dans les Forces canadiennes*. Il s'agit ici du premier rapport annuel faisant suite à la réponse que ce dernier a publiée le 25 mars 1999. Le présent rapport met à jour les renseignements fournis dans le rapport provisoire des Forces canadiennes au CPDNAC, daté du 1er décembre 1999.

Au cours de l'an dernier, le gouvernement a entrepris et achevé de nombreux projets relatifs à la qualité de vie (QV) que le Comité permanent avait recommandés de réaliser. Améliorer la QV des membres de nos Forces canadiennes (FC) et de leurs familles demeure une de nos grandes priorités. Ainsi, nous avons considérablement améliorer les choses en ce qui concerne la comparabilité de la rémunération avec celle de la fonction publique (FP), les prestations versées pendant le congé de maternité et le congé parental, l'indemnité de vie chère, et les soins donnés aux militaires et aux anciens combattants blessés. De plus, notre régime des services de santé a un besoin pressant d'être revivifié; des sommes ont donc été budgétisées pour la réforme des soins de la santé et un Bureau de Projet a été mis sur pied précisément pour parrainer cette initiative.

Nous sommes heureux de constater que le tout dernier budget fédéral prévoit, pour l'année financière 2000-2001, l'attribution de 400 autres millions de dollars dont une partie servira à mettre en œuvre d'autres recommandations du Comité visant à améliorer la qualité de vie, grâce à une aide pour obligations familiales et une indemnité de vie chère d'affectation. Une partie des nouveaux crédits, ajoutée aux 175 millions de dollars en crédits annuels nouveaux prévus dans le budget de l'an dernier et aux 364 millions devant provenir chaque année du budget actuel de la Défense nationale, permettront d'améliorer davantage la QV des membres des FC et de leurs familles.

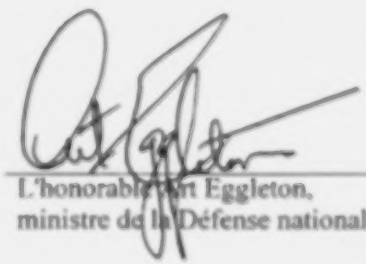
Le soutien et les avantages accordés aux anciens combattants et aux militaires blessés pendant qu'ils étaient au service du Canada se sont améliorés considérablement avec la création, le 13 avril 1999, du Centre de soutien aux blessés, aux pensionnés, aux anciens combattants et à leurs familles, mis sur pied par le ministère de la Défense nationale (MDN) et par Anciens combattants Canada (ACC). Le Centre coordonne les mesures que le MDN et ACC doivent prendre ensemble pour régler les réclamations légitimes. Jusqu'ici, des centaines de militaires encore membres des FC ou retraités ont bénéficié d'une aide pour recevoir des prestations médicales et une pension ainsi que des offres d'emploi dans le secteur privé. Le MDN et ACC envisagent aussi de constituer ensemble un Groupe de travail conjoint qui formulera des recommandations en vue de moderniser le régime gouvernemental actuel de rémunération des membres des FC, y compris les pensions d'invalidité, le revenu, la santé, la réhabilitation et le recyclage.

La parution du premier Rapport annuel adressé au CPDNAC marque une étape importante sur le chemin que nous suivons pour améliorer la qualité de vie dans les Forces canadiennes, c'est-à-dire celle des membres y servant encore, de ceux qui ont pris leur retraite et de leurs familles. Nous avons beaucoup accompli en peu de temps, mais il

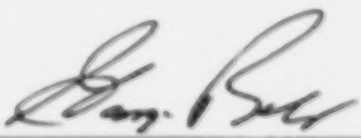
reste encore beaucoup à faire dans les années à venir. Nous continuerons à travailler fort pour régler les questions concernant, entre autres, l'établissement d'une pension pour les réservistes, un régime de rémunération universel normalisé et l'amélioration des logements.

Le gouvernement est résolu à améliorer la vie des militaires canadiens et il continuera d'appuyer les efforts du projet Qualité de vie dans les Forces canadiennes et ceux du Comité permanent.

Bien à vous,



L'honorable Art Eggleton,
ministre de la Défense nationale



L'honorable George Baker,
ministre des Anciens combattants

Liste d'abréviations

ACC	Anciens combattants Canada
AF	Année financière (Du 1er avril au 31 mars)
ALFC	Agence de logement des Forces canadiennes
ASPFC	Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes
BFC	Base des Forces canadiennes
CEMD	Chef d'état-major de la Défense
CFP	Commission de la fonction publique
CMM	Couple militaire marié
CMR	Collège militaire royal du Canada
CNM	Conseil national mixte
CPDNAC	Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants
CPHR	Code de prévention du harcèlement et du racisme
CREMPD	Centre régional d'évaluation médicale postdéploiement
CRFM	Centres de ressources pour les familles des militaires
CS Ex	Chef - Service d'examen
CSR	Comité supérieur de révision (coprésidé par le sous-ministre et le CEMD)
DMPS	Diversification des modes de prestation des services
DOAD	Directives et ordonnances administratives de la Défense
DP	Demande de propositions
DPPS	Directeur - Pensions et programmes sociaux
DREI	Directeur - Recrutement, éducation et instruction
DRHC	Développement des ressources humaines Canada
EE	Équité en matière d'emploi
FC	Forces canadiennes
FP	Fonction publique (fédérale)
GSD	Groupe de soutien au déploiement

ILD	Invalidité de longue durée
IVC	Indemnité de vie chère
IVCA	Indemnité de vie chère d'affectation
LF	Logement familial
LPRFC	Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes
MDN	Ministère de la Défense nationale
OAFC	Ordonnances administratives des Forces canadiennes
ONU	Organisation des Nations Unies
PEP	Programme d'enrichissement du personnel
PEPFC	Programme d'éducation permanente des Forces canadiennes
PFUMR	Programme de formation universitaire – Militaires du rang
PFUO	Programme de formation universitaire – Officiers
PAOF	Programme d'aide pour obligations familiales
PPSRI	Projet-pilote des services de réinstallation intégrés
PSF	Plan de soutien à la famille
PSP	Programme de soutien du personnel
QV	Qualité de vie
RARM	Régime d'assurance-revenu militaire
RT	Rémunération totale (facteur ou méthodologie)
SAFC	Système d'affectation des Forces canadiennes
SFC	Station des Forces canadiennes
SNJ	Sommet national de la jeunesse
SPSC	Service de préparation à une seconde carrière
SSFC	Service de santé des Forces canadiennes
SSPT	Syndrome de stress post-traumatique
Y2K	An 2000
ZSS	Zone de service spécial

Introduction

Le gouvernement du Canada a beaucoup accompli au cours de l'année écoulée pour donner suite aux 89 recommandations formulées dans le rapport du Comité permanent intitulé *Pour aller de l'avant : Plan stratégique pour l'amélioration de la qualité de vie dans les Forces canadiennes*, qui a été déposé aux Communes en octobre 1998. Le ministre de la Défense national et le ministre des Anciens combattants sont fiers de présenter le premier Rapport annuel sur la qualité de vie dans les Forces canadiennes au Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC). Il y décrit les mesures adoptées pour concrétiser l'engagement pris le 25 mars 1999 et il précise la réponse provisoire donnée par les Forces canadiennes au Comité susmentionné et publiée le 1er décembre 1999.

Le gouvernement est déterminé à améliorer les dimensions socio-économiques de la vie dans les Forces canadiennes. Par conséquent, il a lancé quelque 116 initiatives (les 89 recommandées par le CPDNAC et plusieurs autres d'origine interne) au cours de l'année. Des progrès remarquables ont été réalisés sur de nombreux plans : la rémunération et les indemnités; les prestations de maternité et de congé parental; l'aide pour obligations familiales; l'indemnité de vie chère régionale [désormais appelée indemnité de vie chère d'affectation (IVCA)]. Jusqu'ici, le gouvernement a donné suite avec succès à 35 des recommandations du Comité permanent, ce qui a permis d'achever en tout 47 des 116 initiatives. Le gouvernement continuera de presser le pas pour mener à terme les autres initiatives dès que possible.

Les piliers du projet Qualité de vie

Le présent rapport annuel comporte cinq parties axées sur les cinq piliers qui fondent le projet Qualité de vie mis sur pied par le ministère de la Défense nationale. Ces piliers sont les suivants :

- La solde et les indemnités (rémunération du travail)
- Le portefeuille du logement
- Les blessés, les pensionnés et les anciens combattants (soins donnés aux militaires blessés)
- La famille militaire
- Les transitions (notamment la reconnaissance, les attentes professionnelles et les conditions de service).

Le présent rapport a pour objet de décrire de façon complète mais concise les progrès que le gouvernement a faits pour donner suite aux recommandations formulées par le Comité permanent. Les pages qui suivent résument les réalisations de l'année, et l'annexe du Rapport annuel (2000) fournit des détails sur le stade où en sont toutes les initiatives visant à améliorer la QV.

Les commandants continueront de faire en sorte que les détails sur les initiatives concernant la qualité de vie soient communiqués aux membres de leur personnel. Le présent rapport, d'autres renseignements relatifs à la QV et de nombreux liens à d'autres sites Web sont par ailleurs diffusés sur le site Internet du MDN (www.mdn.ca) et sur l'Intranet du MDN : (http://hr.dwan.dnd.ca/home_e.shtm (anglais) ou http://hr.dwan.dnd.ca/qol/frgraph/home_f.shtm (français).

I. Solde et indemnités (Rémunération du travail)

La rémunération versée aux membres des Forces canadiennes doit refléter les contributions, les exigences et les risques particuliers au service militaire. La solde doit être comparable à la rémunération payée au sein de la fonction publique, et ce, à tous les niveaux et pour tous les grades au sein des Forces. Elle doit permettre aux FC d'attirer et de maintenir en poste du personnel de grande qualité afin de satisfaire aux exigences des missions militaires et elle devrait reconnaître davantage les différences régionales sur le plan du coût de la vie, tant au Canada qu'à l'étranger.

Le rapport : Le Comité a formulé 20 recommandations visant à traiter la question de la rémunération et des indemnités versées aux membres des Forces canadiennes, en particulier aux niveaux subalternes.

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté la grande majorité des recommandations du Comité, notamment celles qui concernaient la comparabilité de la rémunération et l'atténuation des difficultés financières chez les grades inférieurs. Le gouvernement a donné suite à bon nombre des recommandations avec les fonds existants, et il recourra à des crédits supplémentaires pour en mettre d'autres à exécution.

Plus précisément : En ce qui concerne *la solde et les indemnités*, d'importantes augmentations de solde ont été accordées, surtout au niveau des grades d'entrée et chez les militaires du rang; cela a été possible essentiellement en haussant le facteur militaire, qui reconnaissait les conditions uniques de la vie militaire, et en rétablissant la comparabilité de la solde avec la rémunération dans la fonction publique. C'était là, sans contredit, le pire motif de mécontentement chez les membres des Forces canadiennes. En ce qui concerne le temps supplémentaire, une enquête menée auprès du personnel des FC à partir du 15 octobre 1999 pour évaluer la quantité actuelle d'heures supplémentaires faites dans les FC est maintenant terminée. De concert avec le Conseil du Trésor, le MDN examinera les données recueillies pour calculer la valeur appropriée du facteur « temps supplémentaire » dans la formule de la rémunération totale pour l'année financière 2000-2001. **[Recommandations n^{os} 1, 2, 3, 4, 5, 9 et 10]**

Relativement au *régime de rémunération*, le gouvernement tient toujours à introduire un nouveau régime intégré qui, une fois pleinement mis en œuvre, assurera les mêmes services de solde à la Force régulière et à la Réserve. Jusqu'à récemment, la priorité a été accordée à une reprogrammation approfondie du régime de solde de la Force régulière,

car il fallait remédier à tous les problèmes dus à l'arrivée de l'an 2000. Cependant, le gouvernement entreprendra bientôt la création d'un système intégré. Toutefois, il devra attendre 2004 pour réaliser ce projet et régler la question de la solde versée toutes les deux semaines, pour des raisons techniques et à cause de pénuries de personnel qualifié. Malgré tout, le gouvernement se penchera sur ces questions dès qu'il le pourra. Entre-temps, on a concilié les comptes de solde de la Réserve pour s'assurer que la solde de chaque militaire est exacte et payée à temps; de plus, les commis à la solde des unités de la Réserve ont suivi un cours de recyclage et ils ont accès à une ligne sans frais (1-800-773-7705) quand des questions ou des problèmes se posent au sujet de la solde des réservistes. **[Recommandations n^{os} 7, 8 et 17]**

En ce qui concerne *la politique et les pratiques en matière de congés*, le Ministère a terminé une étude approfondie de la politique actuelle, et une nouvelle Directive et ordonnance administrative de la Défense entrera en vigueur à compter du1^{er} avril 2000 à ce sujet. La nouvelle politique comporte divers changements, y compris l'introduction d'un congé spécial de réinstallation qui attribue des temps libres suffisants aux militaires et à leurs familles pour qu'ils puissent régler les nombreux détails de leur réinstallation. **[Recommandations n^{os} 11 et 40]**

Quant à un *régime de pension pour les réservistes*, l'équipe chargée d'examiner la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (LPRFC) se penche sur la question. La première étape du projet sera terminée d'ici avril 2001. Ensuite, une fois les résultats acceptés, l'élaboration des options, la conception et la mise en œuvre d'un régime détaillé et l'analyse des conséquences techniques commenceront. La mise sur pied d'un régime de pension de la Réserve est une priorité dans les FC, l'élaboration de ce dernier devant être fonction des recommandations formulées au cours de la première étape de l'étude, de l'approbation du Conseil du Trésor et des fonds disponibles. **[Recommandation n^{o} 6]**

La recommandation concernant la *rémunération provisoire* a été acceptée, et le gouvernement y donnera suite en deux étapes. D'abord, tous les militaires sont rémunérés tout au long de leur carrière en vertu d'un régime de comparabilité avec la FP fédérale, quand ils remplacent quelqu'un à titre intérimaire. Le gouvernement évalue actuellement la situation pour s'assurer que le régime des FC demeure comparable à celui de la FP. Grâce à un examen régulier, on s'assurera que la rémunération est précise et que le personnel est dûment payé pour le travail accompli. En second lieu, des travaux se poursuivent sur l'élaboration de politiques, de lignes directrices et de procédures administratives qui garantiront une rémunération appropriée, grâce à un grade intérimaire, aux personnes qui seront officiellement affectées dans un poste normalement occupé par un titulaire d'un grade supérieur au leur. **[Recommandation n^{o} 12]**

En ce qui concerne les *indemnités*, diverses mesures ont été prises. L'indemnité spéciale - SFC Alert, entrée en vigueur le 1er avril 1999, est maintenant payable dès la date d'arrivée à Alert. L'élaboration de la structure particulière d'une nouvelle indemnité exigera une étude plus approfondie et fera partie d'un vaste examen des indemnités militaires, examen qui doit commencer cette année. Les congés de maternité comptent maintenant comme périodes de service pour le calcul de l'indemnité de départ. Un règlement a été préparé qui propose que ce bénéfice soit étendu aux congés parentaux.

On anticipe que ce règlement pourrait prendre effet au printemps 2000. Les variations régionales du coût de la vie préoccupaient beaucoup les membres des Forces canadiennes; une étude sur le taux différentiel du coût de la vie dans divers lieux d'affectation a donc eu lieu en 1999. Elle a confirmé que les variations du coût de la vie au Canada sont considérables et qu'elles justifieraient un dédommagement. Les FC comptent créer une nouvelle indemnité à compter du 1er avril 2000 (Indemnité de vie chère d'affectation (IVCA)) qui compenserait les variations du coût de la vie observées au Canada, en fonction d'un niveau de référence moyen établi pour les FC. Dans le cas des affectations à l'étranger, les changements jugés appropriés et réalisables seront recommandés dans le cadre de l'Examen triennal des Directives sur le service extérieur mené par le Conseil national mixte. Le gouvernement souscrit au principe qu'il faut maintenir à un niveau relatif et prévisible le coût de la vie des membres des FC et de leurs familles, peu importe où ils sont appelés à servir. Parallèlement, le gouvernement a décidé que les indemnités demeureront imposables. Les cotisations de mess, telles qu'elles sont définies actuellement, ne doivent pas devenir déductibles aux fins de l'impôt, mais le Ministère continuera à en examiner l'objet, dans l'intention de s'attaquer à la question sous-jacente de leur nature obligatoire. **[Recommandations nos 13, 14, 15, 16, 18, 19, 27, 28 et 41]**

En ce qui concerne l'*examen de la rémunération*, un comité dont la composition n'est pas encore déterminée exécutera, à partir de 2001, un examen triennal de la solde et des indemnités. **[Recommandation no 20]**

Relativement à la *réinstallation*, le premier anniversaire de la mise en œuvre du nouveau Projet-pilote des services de réinstallation intégrés (PPSRI) approche. Le programme améliore les indemnités de réinstallation antérieures et assouplit les règles de remboursement des frais de réinstallation légitimes. Le PPSRI contient des dispositions sur la garantie de remboursement des pertes immobilières, qui améliorent l'ancien Programme de garantie établi à cet égard. Les conjoint(e)s des militaires peuvent maintenant réclamer divers frais professionnels de réinstallation, et les enfants peuvent accompagner leurs parents au cours des voyages prolongés de recherche d'un domicile. Comme nous le disions plus haut, les militaires et leurs familles ont maintenant droit à un congé de réinstallation spécial maximal de cinq jours dans la ville de l'ancienne résidence et de cinq autres jours dans la nouvelle ville, ce qui les aidera à régler les nombreux détails inhérents à un déménagement. À la lumière de l'expérience acquise pendant l'année écoulée et des opinions fournies par les militaires des FC, on continue de parfaire le processus de réinstallation pour que les militaires et leurs familles soient traités équitablement et qu'ils bénéficient de la souplesse maximale pendant la réinstallation. **[Recommandations nos 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 67, 70 et 71]**

II. Le portefeuille du logement

Les membres des Forces canadiennes et leurs familles doivent pouvoir bénéficier de logements sûrs et convenables, peu importe leur lieu d'affectation. Le sous-financement antérieur du parc de logements et des réparations doit être corrigé.

Le rapport : Le Comité a fait 21 recommandations visant à apporter des améliorations très nécessaires au parc de logements militaires et à accorder plus de latitude à l'Agence de logement des Forces canadiennes (ALFC).

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté l'objectif de la déclaration de principe générale du Comité au sujet du logement et l'intention de ses recommandations sur l'ALFC. Afin de remédier au problème, le ministère de la Défense nationale doit absolument élaborer une politique du logement. Jusqu'ici et au cours des prochaines années, le gouvernement a affecté et dépensera des dizaines de millions de dollars, en redistribuant des crédits existants, afin de faire des réparations justifiées pour des raisons de sécurité et de santé. Il étudie actuellement les recommandations du Comité sur le rôle, les responsabilités et le financement de l'Agence. Le ministre de la Défense nationale informera le CPDNAC quand des décisions auront été prises sur la situation de l'Agence.

Plus précisément : En ce qui concerne les *réparations nécessaires pour des raisons de santé et de sécurité*, le Ministère a fourni à l'ALFC 50 millions de dollars supplémentaires au cours de l'AF 1999-2000 pour qu'elle mette en œuvre un programme de réparation des logements familiaux pour des raisons de santé et de sécurité. Un autre 50 millions de dollars a été affecté pour 2000-2001.Ce programme devrait se poursuivre jusqu'en 2003-2004 avec des fonds de 28 millions de dollars prévus pour chacune des AF 2001-2002, 2002-2003, et 2003-2004, après quoi un programme à long terme aura été mis sur pied. **[Recommandations n^{os} 24, 25, 26]**

Dans sa politique du logement, le MDN prendra en compte la nécessité de respecter la dignité, la vie privée et la sécurité des occupants des *logements pour célibataires*. Avec le temps, il y aura des logements satisfaisant à ces exigences. Il n'existe pas de solutions rapides et simples au problème des logements pour célibataires, mais au cours des prochaines années, le MDN examinera toutes les façons de fournir des logements convenables aux célibataires et il envisagera notamment de s'associer au secteur privé aux termes d'ententes semblables à celles auxquelles on songe pour offrir des logements familiaux en dehors des bases. **[Recommandations n^{os} 21, 22 et 23]**

Relativement au *logement des familles militaires*, le Ministère a diffusé une nouvelle politique du logement en juin 1999. En outre, l'ALFC a évalué l'état de chaque logement familial et fait des études sur les besoins en logements. Ces travaux ont été faits par des consultants, et l'ALFC utilisera les résultats pour dresser un plan à long terme. Celui-ci servira ensuite de canevas pour la constitution d'un parc de logements modifié qui répondra mieux aux besoins des membres des FC et de leurs familles, à l'aube du nouveau millénaire. Le gouvernement réglera la question de l'abordabilité des loyers en offrant une indemnité appropriée, et non des logements subventionnés ou de mauvaise qualité dans les bases. On estime que L'IVCA sera la façon dont cette indemnité sera versée au personnel. **[Recommandations n^{os} 27 et 29]**

En ce qui concerne un *mandat nouveau ou élargi pour l'Agence*, le plan à long terme de celle-ci définira les paramètres commerciaux à respecter pour créer une agence revitalisée et responsabilisée.. L'organisme ALFC définitif sera en mesure d'appliquer des méthodes

commerciales novatrices en partenariat avec l'industrie et le secteur financier. Le plan à long terme devrait être élaboré d'ici le milieu de l'an 2000, de manière à favoriser l'évolution rapide de l'Agence. **[Recommandations n^{os} 29, 30, 31, 32, 33 et 37]**

Pour ce qui est de la *qualité de l'eau* dans les bases, des travaux particuliers ont été entrepris et menés à terme dans les Bases des Forces canadiennes (BFC) Borden et Valcartier, soit les deux qui avaient été mentionnées pendant les audiences du CPDNAC. D'importantes améliorations ont eu lieu jusqu'ici, et il y en aura d'autres à mesure que des projets de suivi seront mis en œuvre. **[Recommandation n^{o} 34]**

III. Les blessés, les pensionnés et les anciens combattants (soins donnés aux militaires blessés)

Les Forces canadiennes doivent être en mesure de fournir des soins appropriés aux militaires qui sont blessés dans l'exercice de leurs fonctions. Des soins doivent aussi être assurés une fois qu'un militaire blessé est libéré ou prend sa retraite. Le fait de ne pas fournir de tels soins peut avoir des répercussions négatives sur le militaire touché et sa famille, ainsi qu'un effet néfaste sur le moral d'autres membres des FC.

Le rapport : Le Comité a formulé 16 recommandations dont la plupart ont trait à des questions touchant l'invalidité et les pensions, notamment les changements à la *Loi sur les pensions*.

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté l'esprit des recommandations formulées par le Comité dans ce domaine et il a donné suite à bon nombre d'entre elles. Dans le but de réaliser les projets de ce pilier visant à améliorer les prestations de retraite et les soins aux militaires blessés, un montant supplémentaire de 114 millions de dollars sera dépensé au cours des cinq prochaines années, suivi d'un montant de 36 millions de dollars renouvelable chaque année. Le ministère de la Défense nationale a terminé un examen approfondi du rapport sur les soins donnés aux militaires blessés et à leurs familles, ce qui aboutira à d'autres changements.

Plus précisément : En ce qui a trait à la *pension d'invalidité*, le gouvernement continue de travailler à la modification de la *Loi sur les pensions* afin d'attribuer des prestations aux militaires qui, après avoir été blessés au service du Canada, demeurent dans les FC; ils toucheraient une pension dès la date de la demande, peu importe où ils auraient subi leur blessure. Dans le cadre du projet Qualité de vie, le Ministère améliorera la qualité et la quantité des renseignements sur les prestations médicales versées à tous les membres des FC et à leurs familles. Le gouvernement évaluera en outre les conséquences qu'il y aurait à reconnaître le titre d'ancien combattant aux membres des FC qui ont servi dans une zone déclarée de service spécial à l'étranger. Les améliorations apportées au Régime d'assurance-revenu militaire (RARM) et une définition élargie de l'invalidité de longue durée (ILD), dans le cadre du régime, sont entrées en vigueur le 1er décembre 1999. Les changements ainsi opérés amélioreront les prestations versées aux assurés souffrant d'une ILD et libérés des FC pour des raisons médicales parce qu'ils ne satisfont plus aux

exigences physiques de leur groupe professionnel militaire. À l'heure actuelle, aux termes du RARM, si un militaire ne peut remplir les fonctions inhérentes à son occupation militaire propre, il a droit aux prestations au cours des deux années qui suivent sa libération. Ce changement améliorera l'accès aux prestations d'invalidité de longue durée pour les militaires libérés des FC en raison d'une blessure ou d'une incapacité. Il entraînera pour le gouvernement un coût supplémentaire stable d'environ 26,6 millions de dollars, qui sera puisé dans les fonds budgétaires actuels du MDN.
[Recommandations n^{os} 45, 51 54, 55, 56 et 57]

Au sujet des *soins donnés aux militaires blessés et à leurs familles*, disons que le Centre de soutien aux blessés, aux pensionnés, aux anciens combattants et à leurs familles, mis sur pied par le MDN et AAC, fonctionne depuis avril 1999. Il fournit des renseignements et une aide, des services de suivi de la clientèle, une ligne sans frais (800-883-6094), des fonds d'urgence et d'autres services essentiels aux militaires blessés et pensionnés et à leurs familles. Le Centre assure un service de surveillance, d'aiguillage et d'appui pour que les indemnités et les soins appropriés soient bel et bien fournis. Il simplifie aussi la procédure d'établissement des rapports médicaux et accélère l'administration et le transfert des dossiers médicaux, tout en protégeant la confidentialité. De plus, il procure un soutien d'urgence aux militaires blessés en les aidant à répondre à leurs besoins quotidiens immédiats. **[Recommandations n^{os} 42, 50, 52 et 53]**

En ce qui concerne l'*embauchage prioritaire de membres des FC blessés ou malades*, la Commission de la fonction publique fédérale l'a approuvé dans le cas de ceux blessés dans une zone déclarée de service spécial. Les FC ont demandé d'offrir ce privilège aux militaires blessés dans des opérations au pays et à ceux qui le sont dans l'exercice d'occupations de nature dangereuse. Le Centre de soutien susmentionné (MDN-AAC) a créé un programme d'aide à la transition afin d'épauler les militaires canadiens libérés pour des raisons médicales et se cherchant un emploi dans la vie civile. Des négociations se poursuivent avec les gouvernements provinciaux et des organismes du secteur privé pour qu'ils embauchent en priorité d'anciens militaires blessés ou frappés d'une invalidité; elles ont bien progressé et ont été bien accueillies, en principe, par bon nombre de ces intervenants. Les premiers militaires embauchés grâce à cette initiative ont pris leurs fonctions en février de cette année, et l'employeur s'en est dit très satisfait.
[Recommandation n^{o} 44]

Au chapitre de la *formation*, les Forces canadiennes améliorent les cours fournis aux officiers et aux militaires du rang sur les soins à donner aux militaires blessés et sur l'éthique des soins. La Description des exigences militaires fondamentales - Officiers a été modifiée et comprend désormais des cours à l'intention des chefs sur l'art de manifester de l'empathie, et les normes d'instruction ont été révisées en conséquence. Des mesures semblables ont été prises à l'égard des cours de formation au commandement destinés aux militaires du rang. **[Recommandation n^{o} 43]**

En ce qui concerne le *traitement des troubles spéciaux*, les FC ont pris diverses mesures. Des centres régionaux d'évaluation médicale postdéploiement ont été mis sur pied pour assurer aux militaires les meilleurs soins possibles à leur retour au Canada. Relativement aux cas d'exposition à des substances toxiques, le MDN modifiera ses documents sur la

description des blessures pour y faire figurer l'exposition réelle ou soupçonnée à des substances ou produits toxiques. Le Service de santé des Forces canadiennes (SSFC) a engagé des spécialistes pour élaborer les autres procédures et protocoles nécessaires afin de s'assurer que ces cas soient pleinement étudiés et réglés comme il se doit. Pour ce qui regarde le syndrome de stress post-traumatique (SSPT), outre celui d'Ottawa, quatre nouveaux centres de soutien pour trauma et stress opérationnels[1] ont été aménagés à Halifax, Valcartier, Edmonton et Esquimalt. Des cours de débreffage supplémentaires sur le stress dû à des incidents critiques ont lieu, et l'on a élaboré une politique de suivi après le déploiement. Des services sont offerts aux militaires en activité de service et aux personnes référées par AAC qui souffrent du SSPT. En outre, les autorités compétentes se documenteront sur les résultats d'études antérieures concernant des militaires blessés, pour s'assurer que les recommandations formulées dans ces dernières sont prises en compte et mises en œuvre convenablement. **[Recommandations n^{os} 46, 47, 48 et 49]**

IV. La famille militaire

Étant donné la nécessité d'assurer l'efficacité individuelle des membres des FC de façon qu'ils puissent être déployés rapidement dans des points chauds du globe, il est essentiel de maintenir le bien-être familial. Pour ce faire, on doit fournir un soutien continu aux familles. Il est également nécessaire de faire des rajustements afin de tenir compte des changements dans la nature des déploiements des forces armées (moins de préavis et périodes de service plus courtes que, par exemple, lors des opérations antérieures à Chypre ou en Allemagne) et dans la nature des unités familiales (davantage de chefs de famille monoparentale, de familles ayant un double revenu et de femmes qui servent au sein des FC). En outre, on doit accorder plus d'attention aux défis auxquels font face les conjoints militaires.

Le rapport : Le Comité a formulé 16 recommandations visant à améliorer les conditions des familles des militaires du cadre actif.

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté toutes les recommandations concernant les conjoints et les enfants des militaires des FC et l'ensemble de la famille militaire; il mettra sur pied un plan de soutien à la famille en cas d'urgence et de déploiement. Un montant supplémentaire de 45,1 millions de dollars a été affecté à ce pilier du projet Qualité de vie; ces crédits seront dépensés en cinq ans et proviendront des ressources du niveau de référence de la Défense.

Plus précisément : En ce qui concerne les *enfants et les conjoints*, et pour reconnaître les responsabilités incombant aux parents, les Forces canadiennes ont établi, dès avril 1999, des postes pour la coordination des services de garde en cas d'urgence et de déploiement

---

[1] Les numéros de téléphones pour les Centres de soutien pour trauma et stress opérationnels sont : à Ottawa (613) 945-8062 poste 3676 ; à Halifax (902) 427-0550 poste 1851 ; à Valcartier (418) 844-5000 poste 7373 ; à Edmonton (780) 973-4011 poste 5332 ; et à Esquimalt (250) 363-4411

dans tous les Centres de ressources pour les familles des militaires, afin d'aider et d'appuyer ces familles. En outre, tous les membres des Forces canadiennes qui ont à leur charge des enfants ou d'autres membres de leurs familles dont ils ont la responsabilité financière (par ex., des personnes âgées ou handicapées) seront tenus de déposer, d'ici août 2000, un plan de soutien à la famille (PSF) qui s'applique pendant les déploiements et en cas d'urgence. Cette obligation fait en sorte que les parents réfléchissent sérieusement aux modalités appropriées à prendre à l'égard de leurs enfants (personnes âgées, etc.) et qu'ils les définissent en détail. La mise en application du PSF confirme non seulement aux parents mais aussi aux commandants des unités que les militaires et les membres de leurs familles ont reçu les soins appropriés au moment du déploiement. Un fonds de prévoyance a maintenant été créé pour rembourser aux membres des FC qui subissent des frais de garde d'enfants en cas d'urgence; ce régime vaut pendant 72 heures au maximum, et ces militaires ont aussi droit à une aide par la suite. En outre, un Programme d'aide pour obligations familiales (PAOF) sera institué à compter du 1er avril 2000 et fournira un certain appui financier aux couples militaires mariés (CMM) et aux chefs de famille monoparentale qui subissent des frais de soins familiaux supplémentaires quand ils doivent passer la nuit en dehors de leur domicile à cause d'exigences militaires. Par ailleurs, le gouvernement rembourse maintenant aux militaires les frais professionnels et les frais de voyage que leur conjoint(e) subit pour se rendre à des entrevues en vue d'un emploi. Il fait connaître les compétences des conjoints afin d'améliorer leurs perspectives d'emploi et il leur offre des conseils en matière d'emploi ainsi que des cours d'anglais ou de français langue seconde. Grâce à l'affectation de conseillers en emploi dans tous les centres de ressources pour les familles des militaires depuis avril 1999, les services de conseils et d'aide à la recherche d'emploi se sont améliorés considérablement. Le nouveau Projet-pilote des services de réinstallation intégrés a rendu possible le remboursement de tous les frais raisonnables des conjoints. Enfin, les CRFM disposent maintenant des pouvoirs et des fonds pour mieux soutenir les réservistes et le personnel de renfort participant aux opérations de l'ONU.
[Recommandations nos 64, 65, 67, 68, 69, 71 et 72]

En ce qui concerne la *famille dans son ensemble*, le ministère de la Défense nationale a défini des normes communes de soutien, qui seront administrées par les Groupes de soutien au déploiement (GSD), pour aider les familles quand les militaires sont déployés et faire ainsi en sorte que leurs familles bénéficient d'un soutien et de services de même qualité dans tout le pays. Il a aussi élaboré une Politique familiale des Forces canadiennes et continue d'appuyer et d'élargir le réseau des Centres de ressources pour les familles des militaires. Le Ministère continuera à fournir des services et des programmes bilingues, tout en reconnaissant qu'à cet égard, il dépasse déjà les exigences de la *Loi sur les langues officielles*. Afin d'aider les militaires qui ont de bonnes raisons pour demander un lieu d'affectation particulier mais qui n'ont pas droit à une affectation pour motifs personnels, le Ministère continue d'offrir une aide au titre des « frais de déménagement de contingence ». En 1999, 127 militaires ont ainsi déménagé pour améliorer leur qualité de vie. En outre, les FC ont presque terminé leur examen des politiques d'affectation, l'objectif étant de prendre les besoins des familles en compte dans le processus décisionnel, tout en reconnaissant que satisfaire aux exigences opérationnelles et offrir de bonnes perspectives d'avancement et de perfectionnement professionnel doivent demeurer primordiaux. Une DOAD sur les affectations pour motifs personnels est

terminée, et une politique sur les restrictions imposées le sera en 2000. Enfin, les FC ont organisé un sommet national de la jeunesse pour connaître les préoccupations des jeunes faisant partie d'une famille militaire. L'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC) s'inspirera des opinions ainsi recueillies pour formuler et offrir de meilleurs programmes aux jeunes. **[Recommandations n^{os} 58, 59, 60, 61, 62, 63, 66, 70 et 73]**

V. Les transitions (notamment la reconnaissance, les attentes professionnelles et les conditions de service)

Le milieu de travail est un élément essentiel pour attirer et maintenir en poste le personnel très compétent dont la présence est nécessaire pour relever les défis opérationnels auxquels font face les Forces canadiennes. Il est également critique de traiter tous les militaires avec dignité, honnêteté et respect et d'encourager un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, la rétroaction, l'évaluation du rendement ainsi que des récompenses et une reconnaissance appropriées.

Le rapport : Le Comité a fait 14 recommandations visant à améliorer les conditions de travail de façon générale. Il a principalement mis l'accent sur la gestion des carrières, la formation avancée et la protection des membres du personnel lorsque différents modes de prestation de services sont envisagés pour certaines fonctions.

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté pleinement les principes fondant les recommandations et il a convenu de toutes les examiner, tout en admettant que d'autres considérations opérationnelles pourraient limiter la capacité du Ministère d'accepter et de mettre en œuvre toutes les recommandations. Au cours de l'AF 1999-2000, 171 millions de dollars provenant du niveau de référence du MDN ont été affectés à ce pilier du Projet de la QV.

Plus précisément : En ce qui concerne la *politique sur la consommation d'alcool*, il est clair que les opérations militaires et l'alcool ne vont pas ensemble; en conséquence, la consommation d'alcool par des militaires déployés doit faire l'objet d'un contrôle des plus stricts. Le besoin de fournir des occasions pour le repos et récupération est par contre accepté comme essentiel à la qualité de vie de nos militaires et demeure une partie intégrante du processus de planification du commandant du contingent.. Avec ce degré de surveillance, les FC se souciant constamment du bien-être de leurs membres et des soins à leur assurer, le MDN estime à ce stade-ci que la politique sur l'alcool est équitable et justifiée. **[Recommandation n^{o} 74]**

Pour ce qui est de la *gestion des carrières*, le Directeur général – Carrières militaires a entrepris un examen du cycle de planification et est en train d'élaborer des politiques et des méthodes en vue de donner suite aux recommandations formulées sur ce sujet. Le Système d'affectation des Forces canadiennes fait actuellement l'objet d'une évaluation et il doit être mis en œuvre à temps pour la période active des affectations de l'an 2000. Le Système est conçu pour améliorer la planification et la gestion des carrières des membres

des FC. Celles-ci s'efforcent d'annoncer les affectations 90 jours d'avance en moyenne, mais les exigences opérationnelles et les contraintes financières deviennent parfois prépondérantes et empêchent de donner un aussi long préavis. **[Recommandations n^os^ 75, 76 et 77]**

Relativement au *perfectionnement professionnel*, le Service de préparation à une seconde carrière (SPSC), qui fait partie du Programme d'enrichissement du personnel (PEP), est en révision, notamment en ce qui a trait à l'accessibilité et au financement. Le programme est actuellement offert à tous les membres des FC qui ont fait une carrière militaire et à ceux qui sont libérés par suite d'une blessure subie en activité de service. Les FC se sont engagées à élargir la portée des cours militaires pour lesquels un agrément civil équivalent est accordé et à élaborer un programme de reconnaissance des équivalents militaires des cours civils. Elles sont en train de constituer une Base de données sur les équivalences pour renseigner leurs membres sur les équivalences qui ont été accordées. Le MDN continuera d'analyser les cours donnés par les FC et de chercher à obtenir la reconnaissance appropriée de la part des organismes et des établissements civils. De plus, afin d'offrir d'autres moyens de perfectionnement, le Collège militaire royal (CMR) a élargi la portée de son programme d'enseignement à distance. **[Recommandations n^os^ 81, 82, 83 et 84]**

En ce qui concerne l'*équité en matière d'emploi*, le premier Plan d'équité en matière d'emploi des Forces canadiennes a été adopté le 20 décembre 1999. Le Plan vise à assurer à toutes les personnes un traitement équitable axé sur le mérite et les capacités, l'objectif étant d'encourager le travail d'équipe, la cohésion de l'unité et, en bout de ligne, l'efficacité opérationnelle. Tous les membres des FC sont tenus de participer à des sessions sur les politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination, et le Ministère continue de mener un programme de sensibilisation à des questions (Code de prévention du harcèlement et du racisme, ou CPHR). La ligne établie en mai 1998 à l'intention de ceux et celles qui souhaitent déposer une plainte d'agression ou de harcèlement sexuel(le) continue d'être un outil précieux pour les membres des FC. **[Recommandations n^os^ 85 et 86]**

Pour ce qui regarde la *diversification des modes de prestation des services (DMPS)*, le Ministère est toujours résolu à informer et à consulter les parties concernées quand la DMPS est envisagée. Il fournit des ressources pour aider les employés à préparer une soumission interne et procure des possibilités d'emploi aux personnes touchées, en recourant au redéploiement, au recyclage, à des offres d'emploi chez le nouveau fournisseur choisi, ou encore à des mesures d'encouragement au départ ou à la prise de la retraite. Dans le cas des militaires, des outils semblables de gestion des RH sont utilisés pour aider quiconque devient excédentaire par suite de l'adoption d'un programme de DMPS. **[Recommandations n^os^ 78, 79 et 80]**

Au chapitre des *vêtements militaires*, le MDN a fourni des fonds en 1998 pour un achat de portée nationale destiné à remédier au manque critique immédiat de vêtements. La Force terrestre continue d'introduire de nouveaux vêtements à la faveur du programme Vêtir le soldat. Les Forces aérienne et maritime font de même ou modifient le barème de distribution pour répondre aux besoins. En 1998, la Force aérienne a distribué de

nouveaux vêtements d'hiver pour remédier à une pénurie de longue date, et tous les membres de ses escadres en ont reçu un ensemble. La Force maritime vient d'adopter une nouvelle tenue de combat de la Marine qui sera distribuée en 2000. **[Recommandation n° 87]**

L'avenir

Le Comité a demandé des rapports de suivi au sujet de plusieurs de ses recommandations. Le sous-ministre et le CEMD lui fourniront des comptes rendus verbaux et des rapports écrits sur les décisions prises et les progrès accomplis, selon le cas. Le CEMD a déposé un rapport provisoire en décembre 1999 à titre de mise à jour annonçant le présent document. Le CPDNAC peut s'attendre à un autre rapport annuel en 2001. Le Bureau de projet – Qualité de vie est censé terminer ses travaux en août 2001; les FC élaboreront, d'ici décembre 2000, un plan pour continuer à surveiller les dossiers relatifs à la QV et à faire rapport au Comité permanent. **[Recommandations n^os^ 88 et 89]**

En outre, le CEMD continuera d'aborder les questions concernant la qualité de vie dans son rapport annuel au Parlement. Tout comme le Comité, le gouvernement croit qu'un dialogue soutenu de ce genre sur les questions vitales soulevées dans le Rapport constitue le meilleur moyen d'informer le Parlement sur les mesures prises. Pareil dialogue servira aussi à rappeler à tous les Canadiens intéressés la précieuse contribution que les députés apportent aux Forces canadiennes par leur travail sur le dossier de la qualité de vie.

Rapport annuel de 2000 au Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants sur la qualité de la vie dans les Forces canadiennes

RECOMMANDATIONS DU CPDNAC

Rémunération et indemnités (rémunération du travail)

1. Que l'écart du salaire de base existant entre les militaires du rang et leurs homologues de la fonction publique soit comblé au plus tard le 1er avril 1999.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le 1er avril 1999, les militaires du rang ont reçu une augmentation de rattrapage de 1,13 pour 100 qui rend leur rémunération pleinement comparable à celle des membres de la fonction publique à compter de cette date.

2. Que l'écart du salaire de base existant entre les officiers du service général et leurs homologues de la fonction publique soit comblé au plus tard le 31 décembre 1999.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le 1er avril 1999, les officiers du service général ont reçu une augmentation de rattrapage de 7,02 pour 100 qui rend leur rémunération pleinement comparable à celle des membres de la fonction publique à compter de cette date. Il convient de souligner que cette mesure a été prise avant l'échéance de décembre 1999 recommandée par le CPDNAC.

3. Que, à compter du 1er avril 1999, la solde des simples soldats, des sous-lieutenants et des lieutenants, qui sont pour la plupart des nouvelles recrues, soit augmentée d'au moins 10 pour 100.

La recommandation visant à augmenter la solde au niveau d'entrée a été acceptée et appliquée. En collaboration avec le Conseil du Trésor, le Ministère a défini de nouveaux points de référence qui permettent de comparer la solde des soldats, des sous-lieutenants et des lieutenants à la rémunération de leurs homologues de la fonction publique. Globalement, les augmentations moyennes de la solde et d'autres éléments de la rémunération se sont établies à environ 14,4 pour 100 dans le cas des soldats et 18,1 pour 100 dans le cas des sous-lieutenants et des lieutenants. L'augmentation de la solde au niveau d'entrée de ces ceux groupes s'établit respectivement à 6,67 pour 100 et 5,4 pour 100.

4. Que, à compter du 1er avril 1999, la solde des militaires du rang soit augmentée d'environ 6 pour 100; celle des grades de capitaine à lieutenant-colonel, d'environ 3 pour 100, et celle des colonels et des officiers de grade supérieur, d'environ 2 pour 100.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le 1er avril 1999, les augmentations moyennes totales de solde (déduction faite des augmentations de rattrapage prévues dans les recommandations 1 et 2, et compte non tenu des augmentations de solde au niveau d'entrée) se sont établies à 6,81 pour 100 dans le cas des militaires du rang et à 4,704 pour 100 dans le cas des officiers du service général (grades de capitaine à lieutenant-colonel). Grâce à l'application des nouveaux points de référence de la fonction publique, l'augmentation moyenne s'est établie à 2,01 pour 100 dans le cas des colonels et des officiers de grade supérieur.

5. Que les augmentations de salaire accordées ensuite par les Forces canadiennes reflètent les augmentations conjoncturelles consenties dans la fonction publique et soient versées sans retard.

Cette recommandation a été acceptée. Le gouvernement s'est engagé à fournir au Ministère les montants supplémentaires nécessaires pour accorder rapidement des augmentations équivalentes aux nouvelles hausses de la fonction publique.

6. Que le ministère de la Défense nationale prenne les mesures nécessaires pour mettre en place un véritable régime de pension pour la Réserve et qu'il rende compte chaque année au CPDNAC des progrès réalisés.

Cette recommandation a été acceptée en principe, et on y donnera forme dans le cadre du projet d'examen de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (LPRFC), dont le mandat consiste à étudier les aspects de la LPRFC qui devraient être modifiés et à formuler des propositions à leur sujet. Le MDN a reçu du Parlement, par le biais du projet de loi C-78, le pouvoir de créer, compte tenu du cadre réglementaire, un régime de pension pour la Réserve. Le MDN a l'intention d'exercer ce pouvoir et de procéder par étapes; il commencera par étudier les facteurs qui concernent la faisabilité, la conception et la mise en œuvre d'un régime de pension de la Réserve. La première étape devrait être menée à bien d'ici avril 2001; quand les résultats en auront été acceptés, le Ministère pourra entreprendre la définition d'options, l'examen des questions techniques, la conception détaillée du régime et sa mise en œuvre. Le régime de pension de la Réserve est une priorité des FC dont la réalisation dépendra des recommandations faites à la suite de l'étude de la première étape, de l'approbation du Conseil du Trésor et du financement.

7. Que, dans l'intervalle, le ministère de la Défense nationale remédie immédiatement aux problèmes que pose actuellement le régime de rémunération de la Réserve d'ici le 31 décembre 1999.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Comme l'indique la réponse à la recommandation 8, le nouveau régime intégré de rémunération s'appliquera aussi bien à la Force régulière qu'à la Réserve. Dans l'intervalle, une équipe a rapproché les comptes de solde de la Réserve et pris des mesures spéciales pour faire en sorte que la solde des réservistes soit exacte et versée à temps. Des commis à la rémunération d'unités de la Réserve ont suivi des cours de recyclage, et les réservistes peuvent maintenant composer un numéro 1-800 pour obtenir des renseignements ou régler des problèmes de solde.

8. Que, d'ici le 31 décembre 1999, un régime de rémunération commun soit adopté dès que possible pour la Force régulière et la Réserve.

Cette recommandation a été acceptée en principe et elle sera appliquée après le début de l'an 2000. Il a été nécessaire de soumettre le système de rémunération de la Force régulière à une importante reprogrammation pour qu'il puisse continuer de fonctionner après le passage à l'an 2000. Dès que le système sera stable, on pourra commencer à y intégrer la rémunération de la Réserve. Ce travail demandera plusieurs années et il ne sera pas terminé avant 2004.

9. Que le ministère de la Défense nationale examine immédiatement le facteur militaire pour faire en sorte que les critères et la pondération utilisés reflètent de façon appropriée la nature spécifique du service militaire, et que le CPDNAC en examine les résultats chaque année.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le 1er avril 1999, la valeur du facteur militaire des militaires du rang est passée de 4,0 pour 100 à 7,5 pour 100. Dans le cas des officiers du service général (grade de lieutenant-colonel et grades inférieurs), il a été porté de 4,0 pour 100 à 6,5 pour 100. Ces augmentations expliquent une bonne part des augmentations de solde dont il est question à la recommandation 4.

10. Que le ministère de la Défense nationale, en reconnaissance du fait que les heures supplémentaires sont une réalité du service militaire, réexamine l'évaluation des heures supplémentaires afin de refléter correctement la charge de travail du personnel des FC et rende compte chaque année au CPDNAC. Le calcul des heures supplémentaires devrait continuer à faire partie intégrante de la formule utilisée pour déterminer la rémunération globale.

Le Ministère a convenu de réexaminer le facteur « temps supplémentaire » de la formule de rémunération globale. Le Ministère a mené une enquête auprès d'un échantillon aléatoire stratifié de membres des FC dont le plan a été conçu par le MDN et revu par le

Secrétariat du Conseil du Trésor afin de déterminer l'importance du temps supplémentaire dans les FC. Les données recueillies vont être étudiées en collaboration avec le Conseil du Trésor; cet exercice permettra de déterminer la valeur qu'il faudrait attribuer au facteur « temps supplémentaire » dans la formule de rémunération globale.

11. Que le ministère de la Défense nationale mette au point des pratiques de gestion permettant aux membres des FC de prendre des congés afin de pouvoir répondre à leurs attentes et à celles de leur famille. Sous réserve des besoins opérationnels, des périodes de congé désignées devraient être mutuellement acceptables aux commandants et aux demandeurs de congé. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Le Direction des pensions et programmes sociaux a entrepris une étude approfondie de la politique actuelle sur les congés. Les résultats des consultations faites au Ministère, les modifications antérieurement communiquées par message et les autres directives seront intégrés à la politique révisée, dans une DOAD (Directives et ordonnances administratives de la Défense). L'entrée en vigueur de la politique sera à compter du début du nouvel exercice financier (1er avril 2000). Il convient de souligner que, dans le cadre des mesures qui ont été prises pour faire face à d'éventuels problèmes causés par le passage à l'an 2000, des directives sur les congés de l'exercice 1999-2000 ont été diffusées dans le plan de l'Op ABACUS. On voulait ainsi s'assurer que, si les membres des Forces canadiennes étaient déployés, ils auraient au moins pris 15 jours de congé avant la fin de 1999.

12. Que, quand un membre des Forces canadiennes est affecté à un poste normalement occupé par quelqu'un d'un grade plus élevé, une rémunération provisoire correspondant à celle de ce grade plus élevé lui soit versée immédiatement.

Cette recommandation a été acceptée et elle sera appliquée en deux volets. Premièrement, les militaires bénéficient d'un régime universel de rémunération grâce à l'augmentation de l'élément « rémunération provisoire » de la rémunération globale qui est utilisée dans les comparaisons avec la fonction publique. Les militaires qui agissent comme remplaçants ou qui occupent des emplois provisoires pendant leur carrière recevront ainsi une rémunération annuelle moyenne comparable à ce qu'on offre dans la fonction publique. Cet élément de la rémunération globale fait l'objet d'une évaluation qui permettra aux FC de le maintenir à un niveau comparable à celui de la fonction publique. Grâce à des examens réguliers, on s'assurera que la rémunération est juste et que les militaires sont pleinement rétribués pour leur travail. Deuxièmement, le Ministère est en train d'énoncer des politiques, des directives et des procédures administratives relatives à la rémunération à un grade intérimaire des militaires qui occupent, à titre officiel et de façon continue, un poste qui exige un grade supérieur à leur grade effectif.

13. Que les Forces canadiennes examinent d'ici un an le rôle joué par les mess militaires afin d'en démontrer l'utilité, en particulier à leurs jeunes membres. Les cotisations de mess devraient être déductibles du revenu imposable. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

L'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes a pris pendant l'année des mesures pour améliorer l'efficience des services des mess.

Le Ministère a examiné la structure des mess pendant l'année. Cette année, le Ministère va continuer d'étudier les politiques et les pratiques qui lui permettraient de donner suite à cette recommandation.

En ce qui concerne les cotisations des mess, il a été établi qu'il ne serait pas possible de les faire exonérer d'impôt en raison de la nature des mess et parce que les cotisations ne répondent pas à la définition d'une cotisation professionnelle comme défini par Revenu Canada.

14. Que l'indemnité spéciale – SFC Alert soit remplacée par une indemnité semblable à l'indemnité de service à l'étranger et qu'elle soit versée à partir de la date d'arrivée à Alert.

15. Que le montant de la nouvelle indemnité versée pour une affectation à la SFC Alert soit haussé et qu'il soit donc fixé au niveau IV de l'indemnité différentielle de mission.

Ces recommandations ont été acceptées en principe et appliquées en partie. Depuis le 1er avril 1999, l'indemnité de service à la SFC Alert est payable dès l'arrivée à Alert. La forme de la nouvelle indemnité sera définie en collaboration avec le Conseil du Trésor dans le cadre de l'importante révision des indemnités militaires qui doit commencer cette année.

16. Que le ministère de la Défense nationale commence immédiatement à compter le congé de maternité comme période ouvrant droit à l'indemnité de départ.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée à compter du 1er avril 1999. Les Forces canadiennes ont de plus fait un examen des politiques relatives à la maternité et à l'aide aux parents pour voir si elles cadrent bien avec les normes de la société contemporaine et la nouvelle politique familiale des FC. À cette fin, le MDN va créer une nouvelle indemnité parentale qui équivaudra à 93 pour 100 de la rémunération pendant une période maximale de 12 semaines et faire passer le congé parental de 10 à 26 semaines. On prévoit queces nouveaux avantages seront approuvés par le Conseil du Trésor et ils devraient entrer en vigueur à compter du 1er avril 2000.

17. Que le ministère de la Défense nationale commence d'ici le 31 décembre 1999 à verser la rémunération toutes les deux semaines.

Cette recommandation a été acceptée en principe et, maintenant que les problèmes liés au passage à l'an 2000 ont été résolus, elle peut être étudiée. Avant d'instituer un régime de rémunération aux deux semaines, il faudra étudier les répercussions d'un tel changement sur les militaires et le système de rémunération des FC. L'adoption d'un régime de rémunération aux deux semaines constitue une importante entreprise, tant du point de vue du régime de rémunération que du système d'administration de la solde; il faudra donc l'étudier attentivement et déterminer la demande, la faisabilité et les coûts. Dans le cadre de cette étude, les FC vont mener cette année une enquête pour voir si les militaires souhaitent un tel changement et, dans l'affirmative, dans quelle mesure. Il faudra aussi déterminer le coût et la faisabilité technique des changements qui devront être apportés au système central de la solde des FC. Ce travail ne pourra pas commencer avant la mise en place intégrale du régime de rémunération commun et il ne sera pas terminé avant 2004.

18. Que le ministère de la Défense nationale instaure une indemnité globale de vie chère non imposable versée au personnel des FC en poste au Canada.

Le gouvernement reconnaît que les variations régionales du coût de la vie causent parfois des problèmes d'argent aux membres des Forces canadiennes et à leur famille. Les disparités régionales du coût de la vie sont un important sujet de préoccupation dans les Forces canadiennes. Le Ministère leur a consacré en 1999 une étude qui comportait un examen en profondeur de l'opportunité d'instituer une indemnité de vie chère et un examen objectif du coût de la vie dans diverses localités du pays où résident des militaires canadiens. L'étude comportait également un questionnaire sur la situation financière des familles militaires et une analyse des façons de compenser les écarts nets (après impôt) du coût de la vie. L'étude a confirmé que le coût de la vie variait sensiblement d'une région à l'autre et qu'une compensation était justifiée. Elle a aussi mené à la conclusion que la mobilité et la responsabilité illimitée qu'exigent les FC imposent aux membres des FC et à leur famille un fardeau financier que n'ont pas à supporter les employés de la fonction publique et leur famille. Pour les membres des FC au Canada dont la résidence principale n'est pas située dans un poste isolé, l'indemnité d'aide au logement actuelle (qui permet seulement de tenir compte des écarts de loyers) serait remplacée par une nouvelle indemnité qui tiendra compte des variations du coût total de la vie d'un endroit à l'autre du pays. L'indemnité proposée s'appliquera au coût de la vie en sus d'un coût de référence correspondant à peu près à la moyenne des FC. Dans les localités où le coût de la vie est le plus élevé, cette indemnité procurera des avantages nettement supérieurs à l'indemnité d'aide au logement. Les documents voulus pour modifier la réglementation et obtenir l'approbation du Conseil du Trésor sont en train d'être préparés pour que l'indemnité puisse être versée le plus rapidement possible. La nouvelle indemnité est prévue d'entrer en vigueur à compter du 1er avril 2000.

19. Que le ministère de la Défense nationale adopte, pour déterminer le montant des indemnités de vie chère versées aux membres des FC en poste outre-mer, une méthode analogue à celle utilisée pour l'indemnité correspondante versée au Canada. Le Ministère devrait faire rapport au CPDNAC d'ici un an.

Le représentant du MDN auprès du Conseil national mixte (CNM) va recommander, dans le cadre de l'examen triennal des Directives sur le service extérieur, que le Ministère applique aux affectations à l'étranger les éléments voulus de l'indemnité de vie chère proposée pour les affectations au Canada.

20. Que le gouvernement constitue, au moins une fois tous les cinq ans, un groupe indépendant chargé d'examiner dans quelle mesure la rémunération et les avantages sociaux fournis aux Forces canadiennes sont appropriés et de présenter des recommandations à cet égard. Le groupe devrait faire rapport au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée en principe et elle sera appliquée en 2001. La rémunération et les avantages sociaux seront examinés tous les trois ans à compter de 2001. Le mandat et la composition du comité responsable de l'examen sont actuellement à l'étude.

Le portefeuille du logement

21. Que le Ministère élabore et adopte une politique afin que le personnel dans toutes les bases et dans tous les grands établissements militaires ait accès à des logements pour célibataires bien entretenus. Un rapport d'étape annuel devrait être présenté au CPDNAC.

Le ministère de la Défense nationale a fait connaître, en juin 1999, sa politique de logement. Il s'y est notamment engagé à voir à ce que les membres des FC disposent de logements adéquats où qu'ils servent. Les normes qui serviront à juger de la qualité des logements sont à l'étude et elles seront ajoutées à des annexes de la politique.

22. Qu'une norme commune pour la conception et l'administration des logements modernes pour célibataires dans toutes les bases et les stations des Forces canadiennes soit établie et que les installations qui ne répondent pas à cette norme soient rénovées ou remplacées le plus rapidement possible. Le CPDNAC devrait recevoir un rapport d'étape d'ici un an.

Cette recommandation sera appliquée par l'adoption d'un programme à long terme. Comme on l'indique dans la réponse à la recommandation 21, des normes relatives aux logements pour célibataires sont en train d'être définies et elles seront annexées à la politique. Les installations actuelles seront évaluées en fonction des nouvelles normes, et

des programmes de rénovation seront lancés là où les priorités et les fonds le permettent. Les nouveaux logements pour célibataires construits ou obtenus autrement par le MDN devront être conformes aux nouvelles normes.

23. Que les planificateurs du Ministère et les entrepreneurs accordent une grande priorité à la protection de la dignité, de la vie privée et de la sécurité des personnes dans la conception et l'administration des logements pour célibataires. Le CPDNAC devrait recevoir un rapport d'étape d'ici un an.

La politique relative aux normes applicables aux logements pour célibataires va contenir des directives garantissant que les logements pour célibataires seront planifiés, construits et administrés correctement. Toutefois, comme on l'a indiqué dans les réponses aux recommandations 21 et 22, ces améliorations ne pourront prendre forme qu'à long terme.

24. Que l'Agence de logement des Forces canadiennes examine ses politiques et ses ententes avec les entrepreneurs à toutes les bases pour s'assurer que des réparations efficaces et pertinentes sont effectuées dans les logements familiaux le plus tôt possible lorsque survient une situation d'urgence.

25. Que l'Agence de logement s'assure que son personnel dans toutes les bases est bien formé pour offrir un service rapide et courtois aux résidents des logements familiaux, surtout en cas d'urgence.

Des mesures ont été prises pour améliorer les services offerts dans les situations d'urgence relatives aux logements. On a ainsi augmenté le nombre d'entrepreneurs auxquels on peut faire appel dans chaque base, commencé à former le personnel et amélioré les services offerts à la clientèle.

26. Que l'Agence de logement offre des services suffisants et efficaces, notamment de réparations d'urgence, pour les logements familiaux dont il est prévu ou probable qu'ils seront abandonnés au cours des prochaines années en raison notamment de la fermeture d'une base ou du transfert d'unités militaires, tant que d'autres logements ne sont pas disponibles.

Cette recommandation a été acceptée, et l'on est déjà en train d'y donner suite. Le Ministère a fourni 50 millions de dollars de plus à l'ALFC en réaffectant des fonds de l'AF 1999-2000 pour améliorer la salubrité et la sécurité des logements. Le programme devra vraisemblablement être maintenu jusqu'à l'AF 2003-2004. Un autre 50 millions de dollars a été engagé pour l'AF 2000-2001, tandis que 28 millions de dollars est prévu pour chacune des trois prochaines années.

27. Qu'afin que les militaires paient les mêmes loyers, quelle que soit la base où ils sont affectés, l'indemnité d'aide au logement soit remplacée par une indemnité pour dépenses de logement qui comblera l'écart, le cas échéant, entre les coûts du

logement dans une région et le loyer uniformisé déterminé à l'aide de la moyenne des coûts du logement dans un certain nombre de grandes bases.

Cette recommandation a été acceptée en principe. Le logement est un important facteur des variations du coût de la vie. On l'a donc intégré à l'indemnité de vie chère qui permettra de tenir compte des variations régionales du coût de la vie (voir la recommandation 18).

28. Que l'indemnité pour dépenses de logement ne soit pas considérée comme un revenu imposable.

Nous avons pris note de cette recommandation. La création d'une indemnité pour dépenses de logement non imposable ne cadre cependant pas avec la politique actuelle du gouvernement et ne constitue par conséquent pas une bonne solution. L'indemnité de vie chère qui permet de tenir compte des variations régionales du coût de la vie (voir la recommandation 18), par contre, respecte le principe de la rentabilité fiscale.

29. Que l'Agence de logement détermine la meilleure façon de fournir des logements familiaux modernes et économes en énergie, de concert avec les commandants de base et le Ministère, qui devrait faire rapport chaque année au CPDNAC. L'Agence devrait se rappeler la nécessité :

a) d'adapter le logement aux besoins particuliers de chaque base;

b) de choisir la solution la plus efficace par rapport aux coûts, même si cela veut dire construire ou louer des maisons à l'extérieur des bases et conclure des ententes avec des promoteurs privés;

c) de s'assurer que les logements continuent de répondre aux besoins et d'être abordables, quelle que soit la solution retenue.

Dans la politique de logement du MDN adoptée en juin 1999, le Ministère s'est engagé à voir à ce que les membres des FC et leur famille aient tous accès à des logements convenables, où qu'ils soient affectés. La politique prévoit aussi que les solutions retenues en matière de logement doivent être rentables et adaptées aux conditions locales et à la situation personnelle des militaires. La politique prévoit enfin qu'on réglera le problème de l'abordabilité des logements en prévoyant des indemnités suffisantes et non en ayant recours à des logements de l'État subventionnés ou de qualité inférieure.

Des études des besoins locaux en matière de logement sont en cours et devraient être terminées au début de 2000. Des projets d'habitation seront prévus et réalisés en fonction, en partie, des résultats de ces études.

30. Que le mandat de l'Agence de logement soit élargi afin qu'elle puisse adopter toute solution qu'elle juge la plus efficace par rapport aux coûts pour fournir des logements et des services de logement aux bases militaires.

Le mandat actuel de l'Agence de logement des Forces canadiennes en limite les pouvoirs juridiques à la gestion et à la maintenance des logements existants. Le Ministère étudie actuellement des modifications du mandat et diverses possibilités de restructuration qui donneraient à l'Agence la latitude et les pouvoirs voulus pour assumer un mandat élargi. L'objectif, à l'heure actuelle, est de faire de l'ALFC un organisme de services spéciaux (OSS) à part entière.

31. Que le ministère de la Défense nationale soit autorisé à utiliser le produit de la vente ou de la location à long terme de terrains et d'installations qui lui appartiennent ou à échanger des terrains avec des promoteurs privés surtout pour aider l'Agence de logement des Forces canadiennes à financer la construction ou la location de logements familiaux.

32. Que le Ministère soit autorisé à utiliser le produit de la vente des immobilisations surtout pour aider l'Agence de logement des Forces canadiennes à financer la construction ou la location de logements familiaux. Nous recommandons même en outre que le Ministère conserve le produit de la vente des immobilisations en vue de répondre à d'autres besoins.

Nous appuyons entièrement les recommandations autorisant le MDN à conserver le produit de la vente ou de la location de biens immobiliers liés au logement. En vertu des nouveaux pouvoirs envisagés, l'Agence pourrait participer à toutes sortes de coentreprises et fournir notamment des terrains en échange de biens, de capitaux ou de services.

33. Que le gouvernement accorde à l'Agence de logement un prêt remboursable à taux de faveur pour l'aider à exercer ses activités. L'Agence devrait obtenir d'autres revenus en concluant des ententes de location à long terme avec des entrepreneurs.

Il sera peut-être nécessaire de fournir des capitaux à l'ALFC pour l'aider à remplir sa mission. Le Ministère va préparer un plan directeur d'application comportant des prévisions de financement détaillées qui s'appuieront sur des études locales et des échanges avec le secteur privé au sujet de la création de coentreprises (au niveau local).

34. Que le Ministère et l'Agence de logement, de concert avec les autorités municipales, au besoin, coordonnent leurs efforts afin d'améliorer le plus rapidement possible la qualité de l'eau fournie dans les logements familiaux des bases lorsque des problèmes de couleur et d'odeur ont été démontrés.

Des mesures ont été prises pour corriger ce problème dans les deux bases dont il a été question devant le CPDNAC : la BFC Borden et la BFC Valcartier. Des améliorations notables ont été observées jusqu'ici, et la situation devrait s'améliorer encore quand les mesures subséquentes seront prises.

35. Que le Programme de garantie de vente d'habitation se poursuive après mars 1999, pour le personnel militaire tout au moins.

Le Programme de garantie de vente d'habitation visait en partie à protéger l'avoir des propriétaires; il a été créé par le Conseil du Trésor à titre de projet pilote de trois ans à l'échelle de l'administration fédérale pour donner suite à des décisions prises dans le cadre de l'examen des programmes et de leur application dans un marché de l'habitation qui traversait une période difficile. Le projet pilote a pris fin le 31 mars 1999 (au terme du contrat). Le gouvernement a cependant créé depuis le Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI), qui prend en compte la question de l'avoir des propriétaires ainsi que d'autres aspects des réinstallations.

36. Que le Plan de garantie de remboursement des pertes immobilières soit révisé, notamment en éliminant la règle de 10 pour 100, afin que les propriétaires aient accès à une aide juste et équitable à cause d'une nouvelle affectation, lorsqu'ils doivent vendre leur maison à un moment où le marché immobilier local est léthargique.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée à compter du 1er avril 1999. En vertu du Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI), le critère d'admissibilité relatif à la baisse de 10 pour 100 du marché de revente domiciliaire a été éliminé. Le nouveau régime autorise le remboursement de 80 pour 100 des pertes encourues à la vente d'une maison, jusqu'à concurrence de 15 000 $. Les pertes qui excèdent le maximum de 80 pour 100 ou 15 000 $ peuvent être remboursées s'il reste encore des fonds dans « l'élément personnalisé » du PPRI. Toutefois, la moitié des sommes remboursées en sus de 15 000 $ est imposable, conformément aux dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Pour aider les militaires à accroître leur avoir à long terme, le PPRI prévoit des mesures financières en vertu desquelles les militaires affectés ailleurs sont encouragés à garder leur maison (le remboursement des frais de gestion immobilière grâce à « l'élément personnalisé » du PPRI, par exemple) ainsi que des mesures financières pour les encourager à louer leur logement à leur lieu d'affectation.

37. Qu'un programme soit mis sur pied pour faciliter la location, par l'Agence de logement, de maisons appartenant aux militaires et qui serviront de logements familiaux lorsque les propriétaires sont affectés dans une autre région du pays ou à l'étranger. L'Agence devrait rendre compte chaque année au CPDNAC de l'état d'avancement du programme.

Cette recommandation a été acceptée en principe. Sa faisabilité et son applicabilité seront examinées dans le cadre de la définition du mandat de l'ALFC, en prévision de l'approbation du mandat élargi de l'Agence, et en fonction du volet « gestion immobilière » du Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI).

38. Que les contrats avec les entreprises de déménagement soient modifiés afin de donner plus de temps à ceux qui déménagent de signaler et de démontrer les dommages à leurs biens résultant d'un déménagement. Ces contrats devraient être revus chaque année.

Cette recommandation a été acceptée, et l'on est en train d'y donner suite dans le cadre de la restructuration du processus de réinstallation. Dans l'intervalle, le Ministère a pris des mesures pour s'assurer que les membres des FC sont bien informés de leurs droits et de leurs responsabilités en matière d'assurances.

39. Que le ministère de la Défense nationale ou un autre agent comme l'Agence de logement des Forces canadiennes aide les membres des Forces à obtenir une indemnisation en cas de dommages causés par les déménageurs. Un rapport à cet effet devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée, et l'on est en train d'y donner suite dans le cadre de la restructuration du processus de réinstallation. Le Ministère est en train d'étudier des moyens d'aider les militaires et de faire des recommandations précises pour appliquer cette recommandation et la précédente dès avril 2000.

40. Qu'on prolonge la période de prise de possession ou de libération d'un domicile.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée à compter du 18 juin 1999. Le Chef d'état-major de la Défense (CEMD) a approuvé une nouvelle indemnité de congé spécial de réinstallation afin de donner aux militaires et à leur famille assez de temps libre pour s'occuper des innombrables détails d'un déménagement. Par exemple, les militaires qui doivent déménager à l'intérieur du pays bénéficient d'un congé spécial de cinq jours à leur lieu de désaffectation pour préparer leur déménagement et d'un congé spécial de cinq jours à leur lieu d'affectation pour s'installer.

41. Que l'indemnité d'affectation soit remplacée par une nouvelle indemnité d'affectation non imposable qui compensera de façon adéquate tous les militaires

pour les perturbations résultant des nouvelles affectations. L'indemnité devrait être uniforme et non liée au grade.

Cette recommandation a été acceptée en principe. L'indemnité d'affectation actuelle a été intégrée au Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI). L'indemnité d'affectation entre dans le financement de « l'élément personnalisé » du PPRI et elle permet de rembourser aux militaires les dépenses de réinstallation légitimes qui ne leur seraient pas remboursés à même « l'élément de base ». L'opportunité de créer une nouvelle indemnité d'affectation ou de modifier l'indemnité d'affectation actuelle est étudiée dans le cadre de la restructuration du processus de réinstallation.

Blessés, pensionnés et anciens combattants (Soins aux militaires blessés)

42. Que le Centre de soutien aux blessés, aux pensionnés, aux anciens combattants et à leurs familles soit établi le plus tôt possible, qu'il soit doté des ressources nécessaires pour accomplir son mandat, et que l'on informe tous les militaires et leur famille de l'existence de ses services.

Le Centre MDN/ACC de soutien des militaires blessés ou retraités et de leur famille a été ouvert le 13 avril 1999, en collaboration avec Anciens Combattants Canada. On y offre des services d'information, d'orientation et d'aide en matière de pension d'ACC à des membres actifs et à d'anciens membres de la Force régulière et de la Réserve, à leur famille et à des survivants de militaires décédés.

43. Que les recommandations du rapport McLellan qui se rapportent à la formation des chefs dans le domaine de la prestation de soins aux blessés soient adoptées le plus tôt possible et que l'on prenne des mesures connexes pour inculquer aux chefs que savoir manifester de l'empathie est une partie intégrante de l'art du commandement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Le Ministère est en train de modifier le contenu du cours sur le leadership de façon qu'on y accorde la place voulue aux soins des blessés. De plus, le Ministère s'apprête à modifier certains éléments de la description des exigences militaires fondamentales des officiers, du Programme de perfectionnement professionnel des officiers et du Programme de perfectionnement des sous-officiers pour qu'on y insiste davantage sur l'empathie des chefs.

44. Que l'on procède à la mise au point de programmes visant à sensibiliser les sociétés privées et les organismes publics à l'expérience et aux compétences que les personnes ayant quitté les rangs sont en mesure d'offrir, et à les aider à engager des militaires qui ont été obligés de renoncer à leur carrière prématurément par suite d'une blessure grave ou d'une maladie.

La Commission de la fonction publique (CFP) a déjà approuvé le principe de la priorité d'embauche des militaires blessés dans des zones déclarées de service spécial. Le MDN a demandé à la CFP d'étendre cette notion aux militaires blessés dans des opérations domestiques et à ceux qui remplissent des fonctions dangereuses comme la recherche et le sauvetage et la neutralisation d'explosifs et de munitions. Le Ministère a demandé aux commissions de la fonction publique des provinces et des territoires d'instituer une priorité d'embauche analogue, et des discussions ont été entamées avec plusieurs provinces. Le secteur privé a également été approché à ce sujet. Un programme d'aide à la transition a été créé au Centre MDN/ACC pour offrir une aide à l'emploi aux membres des FC qui ont été libérés pour des raisons de santé. Voir à ce sujet la recommandation 84.

45. Que les cours de réadaptation, à leur choix, à l'intention des blessés appartenant aux Forces canadiennes commencent au plus tard six mois avant leur licenciement.

Le Ministère a émis une directive d'orientation en vertu de laquelle tout militaire libéré pour des raisons de santé (blessures comprises) peut commencer à suivre à plein temps un programme de réadaptation six mois avant sa libération.

46. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens Combattants établissent un guichet unique auquel les personnes atteintes de maladies chroniques graves depuis leur participation à la guerre du Golfe puissent facilement s'adresser pour toute consultation en matière d'aide, de recherches et d'information.

Le MDN a créé des centres régionaux d'évaluation postdéploiement. En vertu d'un protocole d'entente MDN/ACC, ACC est autorisé à diriger d'anciens membres des FC ayant servi dans une zone déclarée de service spécial comme le golfe Persique vers ces centres pour y passer des examens diagnostiques préalablement à la présentation d'une demande de pension d'invalidité et s'y faire recommander un plan de traitement. Les anciens membres des FC qui ont servi en Croatie peuvent aussi se présenter dans un centre régional s'ils ont des inquiétudes quant à leur état de santé général.

47. Que l'on formule des lignes directrices exigeant la documentation adéquate de toute opération militaire où le personnel serait exposé à des substances toxiques reconnues.

Les comptes rendus de pertes du MDN vont être modifiés de manière à faire état de l'exposition réelle ou présumée à des substances ou à des matériaux toxiques. Le Service de santé des Forces canadiennes (SSFC) a recruté du personnel spécialisé qui a été chargé de définir des procédures et des protocoles grâce auxquels de tels cas pourront être dûment constatés et traités.

48. Que l'on réaffirme l'importance des programmes destinés au suivi des personnes qui souffrent des effets du syndrome de stress post-traumatique (SSPT) ou d'autres types de stress, et que l'on y affecte davantage de fonds.

49. Que l'on ne néglige aucun effort pour veiller aux besoins des réservistes, en accordant une attention spéciale à ceux qui ont participé à des opérations de maintien de la paix, qui auraient besoin d'aide pour lutter contre les effets du syndrome de stress post-traumatique.

Ces recommandations ont été acceptées, et elles ont mené aux mesures suivantes :

a) quatre autres centres de soutien pour trauma et stress opérationnels ont été ouverts à Halifax, Valcartier, Edmonton et Esquimalt[1];

b) un nouveau cours d'aide aux victimes de stress causé par un événement grave sera offert tous les ans;

c) des médecins, des professionnels de la santé et d'autres membres du personnel du SSFC vont recevoir une formation additionnelle au sujet du SSPT;

d) une politique de suivi postdéploiement a été définie et attend d'être approuvée; elle prévoit notamment une évaluation physique et psychologique uniforme et obligatoire de tous les membres de la Force régulière et de la Réserve;

e) ACC envisage la possibilité de créer une ligne d'écoute téléphonique à l'intention des anciens membres des FC, qui s'apparentera à celle du MDN.

[1] Les numéros de téléphones pour les Centres de soutien pour trauma et stress opérationnels sont : à Ottawa (613) 945-8062 poste 3676 ; à Halifax (902) 427-0550 poste 1851 ; à Valcartier (418) 844-5000 poste 7373 ; à Edmonton (780) 973-4011 poste 5332 ; et à Esquimalt (250) 363-4411

50. Que l'on examine le remodelage du système médical et dentaire des Forces canadiennes de façon à assurer que les besoins futurs seront satisfaits. On devrait également porter attention aux besoins médicaux des familles militaires et aux problèmes qu'elles ont avec l'assurance-maladie lorsqu'elles déménagent d'une province à une autre.

Le Chef du Service d'examen (CS Ex) a fait une évaluation interne des programmes du SSFC, et un bureau de projet a été établi pour corriger les lacunes observées. Le Ministère va en outre revoir la législation au sujet de la protection médicale des familles des militaires dans les localités isolées et semi-isolées. Les articles voulus de la réglementation seront modifiés.

51. Que l'on procède à un examen des politiques régissant le rapport des blessures et maladies, de façon à assurer que les chefs et que l'ensemble du personnel comprennent les procédures clairement et qu'ils les appliquent de manière uniforme.

Le Ministère est en train de revoir ses politiques et procédures médicales et administratives. Les documents et les procédures de rapport des blessures seront simplifiés. Par ailleurs, les Directives et ordonnances administratives de la Défense relatives aux rapports de pertes ont été revues et modifiées au besoin. Les directives susceptibles d'exercer un effet sur l'admissibilité à la pension d'invalidité ont été revues par ACC, qui en a vérifié la valeur du point de vue des décisions relatives aux pensions. Le Ministère a produit une version révisée de la CF 98 (Rapport en cas de blessure) qui permet d'accélérer la constatation des blessures et qui devrait améliorer qualitativement et quantitativement les renseignements requis dans l'administration des pensions d'invalidité d'ACC. La nouvelle formule sera utilisée à compter du 1er mai 2000. Les membres du personnel du MDN seront informés de l'importance de ces mesures (particulièrement de celles qui ont une incidence sur les pensions d'invalidité) et encouragés à suivre de près leur dossier.

52. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens Combattants travaillent de concert avec d'autres organismes pour simplifier les procédures et assurer le transfert efficace et rapide de tout dossier ayant une pertinence pour le personnel qui quitte les Forces. Un rapport sur les progrès réalisés à ce chapitre devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

ACC a créé une formule standard de demande de dossiers médicaux facilement identifiable assortie d'un délai d'exécution. Un plan de projet visant à faciliter l'accès électronique d'ACC à des dossiers non médicaux du MDN a été approuvé par le comité directeur ACC/MDN.

53. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens Combattants ainsi que les autres organismes modifient les procédures pour réduire au minimum le chevauchement des visites et autres exigences afférentes au traitement des demandes de pensions d'invalidité. Un rapport à cet effet devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

Un plan de projet visant à faciliter l'accès électronique du MDN à des dossiers non médicaux d'ACC a été approuvé par le comité directeur ACC/MDN. Un groupe de travail formé de représentants du MDN, d'ACC, de DRHC et du RARM est en train d'examiner des façons de réduire les répétitions d'examens médicaux en créant un dossier d'information sur les examens médicaux qui servira au moment de la libération d'un militaire. Le groupe de travail est aussi en train de définir un protocole d'examens médicaux parallèles à la demande de pension. Les recommandations relatives à ces deux mesures seront soumises à l'approbation du MDN, d'ACC, de DRHC et du RARM d'ici le 31 mars 2000.

54. Que le ministère des Anciens combattants poursuive les démarches décisives qu'il a amorcées pour réduire autant que possible les délais de traitement des demandes de pensions d'invalidité et des appels. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Outre les modifications apportées à la législation en 1995, ACC a réduit de 18 à 6 mois le temps requis par le traitement des demandes initiales de pension d'invalidité. L'amélioration des relations de travail et des liens de coopération entre le MDN et ACC dont il a été question dans les réponses aux recommandations 52 et 53 devrait réduire encore davantage le temps consacré au traitement des demandes de pension d'invalidité. Les requérants peuvent s'attendre à ce qu'une décision soit rendue au plus tard 18 semaines après avoir fait leur demande.

55. Que la loi soit modifiée de manière à ce que les déploiements à l'intérieur du Canada dans le contexte de situations d'urgence nationales et régionales soient désignés des zones de service spécial aux fins de la pension d'invalidité. Des mesures devraient être également prises pour faire en sorte que les personnes qui subissent des blessures graves dans l'exercice de leurs fonctions au Canada touchent une pension d'invalidité.

ACC ne propose pas qu'on étende le principe de l'assurance aux déploiements au pays, où il est facile de savoir si une invalidité est directement liée au service militaire. Toutefois, il a été proposé, en vertu d'autres modifications de la *Loi sur les pensions*, que les membres des Forces canadiennes encore actifs qui ont été handicapés à la suite de blessures subies dans l'exercice de leurs fonctions puissent toucher une pension, sans égard à leur lieu de service. En vertu des modifications proposées de la réglementation, les militaires actifs et les anciens membres des FC vont pouvoir se prévaloir des services

du Programme pour l'autonomie des anciens combattants rattachés à l'état qui leur ouvre droit à la pension d'ACC, sans égard à leur lieu de service. ACC a également fait une étude des besoins de ses clients des FC pour déterminer les services dont ceux-ci pourraient avoir besoin et voir si les programmes actuels y répondent. Un rapport devrait être publié d'ici le 31 mars 2000; un plan d'action en sera tiré.

56. Que les effectifs militaires qui ont prêté leurs services dans des zones de service spécial soient reconnus comme anciens combattants.

Le sens du terme « ancien combattant » fait actuellement l'objet d'un examen, une attention particulière étant portée à l'opportunité d'assimiler à des anciens combattants des membres des Forces canadiennes qui rentrent d'une mission dans une zone de service spécial. Selon les résultats d'une enquête préliminaire sur les conditions législatives d'un tel choix et ses conséquences sur les programmes d'ACC, l'élargissement de l'utilisation du terme « ancien combattant » peut être envisagé indépendamment de la question des prestations offertes aux membres des FC. L'emploi du terme « ancien combattant » dans des pays aux vues analogues sera examiné; on cherchera en outre à établir clairement la position des divers groupes et organisations d'anciens combattants.

57. Que l'on veille à la mise au point de programmes pour mieux informer le personnel militaire sur l'indemnité d'invalidité et d'autres prestations auxquelles ont droit les membres de la Réserve. Le CPDNAC devrait recevoir chaque année un rapport à cet effet.

ACC, en collaboration avec le MDN, a produit des trousses d'information et organise des séminaires sur les droits aux pensions et aux services à différents niveaux. ACC a aussi produit et largement diffusé une brochure intitulée « Anciens Combattants Canada : Au service des Forces canadiennes » dans laquelle sont décrits les services et les indemnités qu'offre le ministère des Anciens Combattants aux membres des Forces canadiennes. Une courte vidéo, portant également le titre d'« Anciens Combattants Canada : Au service des Forces canadiennes », a été produite et sera distribuée aux points de service d'ACC, aux bureaux des directions provinciales de la Légion royale canadienne et aux sites des FC. Le MDN, de son côté, a déjà produit et distribué une brochure sur les droits et les prestations d'invalidité des militaires. Une attention particulière a été accordée aux besoins de la Réserve.

Familles des militaires

58. Que l'on élabore des lignes directrices pour régir les activités des groupes arrières et d'autres groupes de soutien des unités afin d'assurer un niveau uniforme de soutien aux familles du personnel de la Force régulière et de la Réserve pendant le déploiement des unités. Ces mesures doivent également tenir compte de l'accès

aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille. On devrait porter une attention particulière aux besoins du personnel d'autres unités déployées à l'étranger avec de plus grandes unités. Un rapport à cet effet devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Les Forces canadiennes ont créé le concept du « Groupe de soutien au déploiement » (GSD) pour désigner ce qu'on appelait déjà « groupe arrière » dans l'Armée de terre, « élément à terre » dans les Forces maritimes et « groupe parrain » dans la Force aérienne. Des normes relatives à la formation et aux activités des GSD ont été définies pour que les familles des militaires déployés puissent s'attendre à bénéficier du même niveau de soutien et des mêmes services partout au pays. Le Directeur des Services aux familles des militaires a donné des directives et des fonds aux centres de ressources pour les familles des militaires afin d'étendre le soutien aux réservistes; les centres appuient maintenant activement les unités de la Réserve et les personnes affectées à des missions de l'ONU. Un logiciel de collecte de données statistiques qui porte notamment sur les services offerts par les CRFM aux réservistes et aux personnes affectées à des missions de l'ONU a été créé.

59. Que l'on élabore une politique clairement définie sur les dispositions à prendre en cas de congé et de déplacement pour raisons familiales afin que le personnel militaire et les familles puissent être assurés de pouvoir voyager de façon appropriée le plus tôt possible en cas d'urgence familiale. Lors d'une demande de congé pour raisons familiales, les aumôniers et les commandants devraient se consulter sur les meilleures dispositions à prendre. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La Direction des pensions et programmes sociaux (DPPS) est en train de revoir entièrement la politique de congé des FC. Le projet sur la qualité de la vie (QV) a fourni à la DPPS des renseignements qui vont garantir l'uniformité d'interprétation des critères d'attribution de congés pour motifs personnels. Les critères sont en train d'être modifiés et ils vont comprendre dorénavant les « situations familiales traumatisantes ». Grâce à ce nouveau critère, les autorités locales vont disposer d'une base de référence plus uniforme pour autoriser des congés pour motifs personnels. Le projet QV va également fournir aux membres des FC et à leurs commandants des directives sur l'opportunité de faire appel à des aumôniers et à des travailleurs sociaux pour appuyer des demandes de congé pour motifs personnels. Les responsables du projet QV ont fait un examen général de la question des déplacements en service et des déplacements à des fins non militaires, en s'intéressant en particulier aux mesures qui visent à faciliter la réunion des familles dans des circonstances qui le justifient. Ils ont aidé la Direction de la rémunération et des avantages sociaux (Administration) à énoncer une politique sur les déplacements à des fins non militaires en vertu de laquelle la priorité est accordée aux déplacements pour motifs personnels. Les directives et les programmes nécessaires à l'application de la politique sont en train d'être définis et ils devraient entrer en vigueur le 1er avril 2000.

60. Que l'on réaffirme l'engagement de soutenir les centres de ressources desservant les familles des militaires et que l'on réexamine les politiques régissant leur exploitation pour tenir compte des effets des nouvelles politiques sur le logement et de l'évolution de la composition de la communauté militaire dans les bases et à l'extérieur. Les mesures visées doivent également tenir compte de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

De nouvelles politiques ont été définies dans le cadre du Programme de soutien du personnel (PSP) des FC et elles seront suivies de près et modifiées s'il y a lieu de façon qu'elles répondent aux besoins des familles des militaires. De plus, suite à une étude du PSP faite en septembre 1999, il a été recommandé qu'on améliore les services offerts dans les endroits touchés par la réduction des effectifs. Le rapport de l'étude de l'ASPFC et la « voie à suivre » ont été publiés et présentés au Comité supérieur de révision de la QV (CSR QV) en décembre 1999. En outre, des fonds de QV ont été fournis au PSP pour qu'une aide soit apportée aux endroits qui ont besoin d'un soutien immédiat.

61. Que les Forces canadiennes élaborent une politique sur les familles des militaires afin d'améliorer la coordination et la coopération entre tous les éléments du réseau familial et orienter les décisions sur les questions qui touchent la qualité de vie des familles des militaires. Que cette politique tienne compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La politique des FC sur les familles a été définie. La politique reconnaît l'importance des liens avec les familles des militaires, réitère l'engagement des FC envers les familles et décrit les grands principes et les domaines de responsabilité de l'administration du programme. L'un des buts visés par la politique est d'établir un réseau de familles de militaires qui comprenne l'ensemble des services et du soutien offerts aux familles. La politique a été examinée par les services juridiques et elle en est à l'étape de la préparation finale. Elle devrait être disponible au printemps de 2000.

62. Que les besoins particuliers, tels que la santé et l'éducation, des familles des militaires soient parmi les principaux facteurs pris en compte pendant la préparation des affectations du personnel. Que ces besoins tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille.

Le Ministère est en train de restructurer tout le système d'affectation des FC; le nouveau système aura la souplesse voulue pour tenir compte des questions de santé, d'éducation et d'accès des familles aux services dans les deux langues officielles (voir la recommandation 75) tout en respectant les besoins du service. La Division des carrières militaires (DGCM) est en train de mettre en place les nouveaux mécanismes voulus :

nouvelle procédure de planification de la sélection et de l'affectation des militaires; examen administratif; nouvelles procédures dans le domaine des enquêtes administratives et de la libération. Le processus de validation du Système d'affectation des FC avance bien et il devrait être terminé en mars 2000.

Un examen de la politique des Forces canadiennes sur la restriction imposée (faire déménager un militaire sans sa famille) est en cours. La nouvelle politique devrait donner aux militaires plus de latitude à l'égard d'une décision qui a éminemment un caractère personnel. La politique devra demeurer équitable, puisque le choix du déménagement reviendra au militaire et non plus aux FC.

63. Que l'on modifie les directives sur les affectations pour donner aux coordonnateurs de carrière une plus grande souplesse pour faire accepter les affectations en cas de besoins particuliers des familles sans limiter les perspectives de carrière du personnel. Que les directives sur les affectations tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille.

En plus de restructurer le système d'affectation des FC, le MDN a payé plusieurs centaines de déménagements imprévus à même son budget de déménagement. Les déménagements ainsi payés permettent aux gestionnaires de carrières d'affecter des membres des FC en fonction de besoins familiaux spéciaux. En 1999, 127 militaires ont déménagé grâce à des fonds pour éventualités. La politique des FC sur les affectations pour motifs personnels a été révisée, et une DOAD (Directives et ordonnances administratives de la Défense) y a été consacrée. Des recommandations visant à donner un caractère officiel aux déménagements payés à même des fonds pour éventualités ont été acceptées en principe à la réunion de décembre 1999 du CSR QV.

64. Que tout le personnel militaire ayant des enfants soit tenu de préparer un plan conforme à des critères prédéterminés permettant de satisfaire aux besoins de garde d'enfants à chaque déploiement.

D'ici août 2000, tous les membres des Forces canadiennes qui sont financièrement responsables d'enfants ou d'autres membres de la famille (personnes âgées ou handicapées, p. ex.) seront dorénavant tenus de présenter un plan de soutien à la famille (PSF) en cas de déploiement et d'urgence. Grâce au PSF, on s'assurera que les membres des FC ont bien envisagé et pris les mesures voulues à l'égard des personnes qui sont à leur charge (enfants, personnes âgées, etc.). Le Ministère est en outre en train de définir un plan d'aide en cas de perturbations familiales. Le plan prévoit une forme d'aide financière à l'intention des couples militaires(CM) et des chefs de famille monoparentale qui doivent assumer des dépenses familiales additionnelles parce que des obligations militaires les amènent à passer la nuit à l'extérieur du foyer.

65. Que le Ministère élabore un plan permettant d'assurer la garde des enfants en cas d'urgence lorsque des militaires sont déployés avec moins de préavis que ce qui est prévu dans le plan de garde d'enfants présenté aux commandants. Que ce plan tienne compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille. Un rapport devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

Cette recommandation a été appliquée. Depuis le 1er avril 1999, des coordonnateurs de la garde d'enfants en cas de déploiement ou d'urgence sont entrés en fonction dans tous les centres de ressources pour les familles des militaires. Un fonds pour éventualités a été créé pour rembourser aux militaires les frais de garde d'enfants en cas d'urgence. La mise à exécution du plan d'aide à la famille (en cas de déploiement et d'urgence) donnera aux parents et aux commandants d'unité l'assurance qu'on s'occupera bien des membres de la famille au moment du déploiement.

66. Que l'on accorde une attention particulière aux programmes visant les adolescents des familles des militaires dans l'élaboration des politiques de soutien aux familles. On doit s'efforcer de reconnaître les besoins en matière d'éducation spéciale et de favoriser l'élaboration et l'utilisation de programmes, notamment le Programme d'enseignement individuel. Que ces programmes tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille.

Le Ministère va revoir les programmes actuels des centres de ressources pour les familles des militaires, en accordant une attention particulière aux adolescents et en s'intéressant aux besoins en matière d'éducation spéciale et à l'utilisation de programmes d'enseignement individuel. Le sommet national de la jeunesse tenu du 23 au 26 août 1999 a par ailleurs permis aux jeunes de se prononcer sur les types de programmes que les FC devraient envisager. Un rapport faisant suite au sommet présente les recommandations des jeunes. L'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC) est en train de diffuser le rapport. L'étape suivante pour l'ASPFC et les responsables de la QV consistera à énoncer un plan dans lequel il sera tenu compte des recommandations du sommet. Le CPDNAC sera informé de la ligne de conduite retenue dans un prochain rapport.

67. Que l'on rembourse aux conjoints des militaires ayant des qualifications professionnelles jusqu'à 50 pour 100 des frais d'examen ou de renouvellement de licence aux fins de recherche d'emploi, lorsqu'ils doivent déménager dans une nouvelle province ou revenir au Canada.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée le 1er avril 1999. Les dépenses en question sont remboursées au retour au Canada, en vertu des Règlements sur le service militaire à l'étranger. Les dépenses de recherche d'emploi du conjoint (les frais de

déplacement pour assister à des entrevues et les frais de préparation de curriculum vitae, par exemple) seront remboursées en vertu de l'« Élément personnalisé » du Projet pilote intégré de relocalisation (PPRI). L'« Élément personnalisé » pourra aussi servir à payer les frais d'obtention de licences et de qualifications professionnelles; conformément à la Loi de l'impôt sur le revenu, toutefois, le remboursement de ces dépenses est imposable. Le remboursement d'autres dépenses sera étudié dans le cadre de la restructuration du processus de réinstallation.

68. Que le Ministère élabore un programme visant à encourager les employeurs locaux et nationaux à se sensibiliser aux problèmes que connaissent les conjoints des militaires qui recherchent un emploi et à étudier les possibilités d'offrir davantage d'emplois. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été appliquée. Des conseillers en emploi sont en poste dans tous les centres de ressources pour les familles des militaires depuis le 1er avril 1999. D'importantes percées ont été faites, au niveau national et au niveau local, dans le secteur civil (auprès des banques et du Corps canadien des commissionnaires, par exemple) par un conseiller en emploi national travaillant pour la Direction des Services aux familles des militaires (DSFM).

69. Que toutes les bases offrent du counselling d'emploi par l'intermédiaire du centre de ressources pour les familles des militaires afin d'aider les conjoints à trouver un emploi. Que le service de counselling soit offert dans les deux langues officielles pour les familles des militaires.

Cette recommandation a été appliquée. Les centres de ressources pour les familles des militaires ont embauché des conseillers en emploi, en conformité avec les directives données par le Directeur des Services aux familles des militaires.

70. Que la période de congé attribuée au personnel militaire pour visiter une région avant l'affectation afin de trouver un logement et de prendre d'autres dispositions soit amenée à sept jours afin, entre autres, de donner plus de temps au conjoint pour commencer à chercher un emploi.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée le 1er avril 1999. Le voyage de recherche d'un domicile préalable à l'affectation peut dorénavant durer plus de cinq jours, en vertu du Projet pilote intégré de relocalisation (PPRI). De plus, certaines dépenses faites pour permettre aux enfants d'accompagner les parents dans ces voyages peuvent être remboursées par le biais de l'« Élément personnalisé » du PPRI.

71. Que, dans des circonstances exceptionnelles, avant le déménagement, les conjoints des militaires soient remboursés des frais raisonnables de déplacement et

d'hébergement pour aller passer dans la région les entrevues qui ne pourraient pas avoir lieu pendant le voyage destiné à trouver un logement.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée le 1er avril 1999. Ces dépenses du conjoint peuvent être remboursées par le biais de « l'élément personnalisé » du Projet pilote intégré de relocalisation (PPRI).

72. Que l'on modifie les politiques de formation en langue seconde pour que les conjoints des militaires puissent suivre des cours de langue dans les bases, au besoin. Un rapport des progrès devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Une première série de cours pilotes a été offerte à l'automne de 1999 dans des centres de ressources pour les familles des militaires, et des conjoints de militaires ont ainsi pu bénéficier d'une formation en langue seconde dans neuf localités. Une deuxième série de cours pilotes doit être offerte de janvier à mars 2000, dans quinze localités. Cette recommandation devrait être appliquée partout à l'automne prochain.

73. Qu'à l'avenir, tous les services et tous les programmes offerts par le ministère de la Défense nationale aux militaires et à leurs familles soient disponibles dans les deux langues officielles.

Cette recommandation a été appliquée. Le Ministère ayant à fournir des services et des programmes dans les deux langues officielles, il a commencé à revoir le contenu de la Directive d'orientation du QGDN P1/97 sur les services de base fournis dans les deux langues officielles aux familles des militaires. La Direction des langues officielles (DLO) a reçu les rapports annuels des bases et des unités sur la prestation des services. Selon les chiffres recueillis, 85 pour 100 des services sont offerts dans les deux langues officielles. Le personnel de la DLO continue d'étudier et d'évaluer l'efficacité des services fournis aux familles du point de vue de la langue.

Transitions (notamment la reconnaissance, les attentes professionnelles et les conditions de service)

74. Que les Forces canadiennes réexaminent la pertinence de la politique sur l'alcool et envisagent de l'abolir complètement.

En ce qui concerne la *politique sur la consommation d'alcool*, il est clair que les opérations militaires et l'alcool ne vont pas ensemble; en conséquence, la consommation d'alcool par des militaires déployés doit faire l'objet d'un contrôle des plus stricts. Le besoin de fournir des occasions pour le repos et récupération est par contre accepté comme essentiel à la qualité de vie de nos militaires et demeure une partie intégrante du processus de planification du commandant du contingent. Avec ce degré de surveillance,

les FC se souciant constamment du bien-être de leurs membres et des soins à leur assurer, le MDN estime à ce stade-ci que la politique sur l'alcool est équitable et justifiée.

75. Que le ministère de la Défense nationale examine la possibilité d'adopter un cycle de planification plus long permettant aux membres d'être avertis plus longtemps à l'avance de leur prochaine affectation. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La Division des carrières militaires (DGCM) a commencé à revoir le cycle de planification et elle est en train d'énoncer des politiques et des procédures pour donner suite à cette recommandation. Le Système d'affectation des Forces canadiennes fait actuellement l'objet d'une évaluation et il devrait être mis en place pour la période active des affectations de 2000.

76. Que le personnel des FC puisse accéder de façon raisonnable aux coordonnateurs de carrières pour les consulter directement et en privé. Que cette mesure tienne compte de la nécessité pour les militaires d'avoir accès à un service offert dans la langue officielle de leur choix.

Le Ministère a toujours agi de la sorte et il va continuer de le faire. À l'occasion, la présence du supérieur s'avère opportune; un militaire peut néanmoins demander de s'entretenir en privé avec le gestionnaire de carrières pendant une entrevue. Si un supérieur est présent, le militaire aura connaissance des questions dont celui-ci et le gestionnaire de carrières discutent.

77. Que les Forces canadiennes maintiennent suffisamment de postes de coordonnateur de carrières dotés, pour répondre tant aux besoins des ressources humaines qu'aux besoins opérationnels.

Le Système d'affectation des Forces canadiennes vise à améliorer globalement la planification et la gestion de la carrière des membres des Forces canadiennes.

78. Que dès que l'on envisage un programme de diversification des modes de prestation des services (DMPS), les personnes touchées en soient informées et consultées.

79. Que l'on accorde à ceux qui souhaitent faire une soumission interne suffisamment de temps et de ressources pour que leur soumission soit professionnelle et concurrentielle. On devrait accorder aux employés une chance réaliste de préparer les soumissions.

80. Que lorsque des suppressions de postes ou des mutations obligatoires sont une conséquence inévitable de l'adoption de la DMPS, les personnes touchées reçoivent une rémunération et des prestations.

De bonnes communications internes doivent être prévues pour chaque projet de DMPS; on s'assurera ainsi que le personnel local est tenu au courant de l'avancement du projet.

Le Ministère a la responsabilité de fournir les ressources nécessaires à l'établissement de soumissions internes émanant de la direction et il a pris des engagements en ce sens.

Le Ministère a adopté un cadre d'optimisation des possibilités d'emploi des personnes touchées par la DMPS. Dans le cas des employés civils, le cadre vise à optimiser le maintien des emplois chez les nouveaux fournisseurs de services. Pour ce qui est des militaires, des outils analogues de gestion des RH sont appliqués au traitement des excédents d'effectif qui résultent de projets de DMPS.

81. Que le Service de préparation à une seconde carrière soit mis à la disposition du personnel des FC plus tôt dans le cours de la carrière et que le financement soit maintenu pour en assurer l'efficacité. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Le Service de préparation à une seconde carrière (SPSC), qui fait partie du Programme d'enrichissement du personnel, fait en ce moment l'objet d'un examen qui porte notamment sur son accessibilité et son financement. Le programme s'adresse actuellement aux militaires de carrière et à tous les membres des FC qui sont libérés parce qu'ils ont été blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

82. Que les Forces canadiennes envisagent d'augmenter le nombre des postes dans le cadre du PFUO offerts chaque année et d'élargir le Programme d'enseignement à distance du Collège militaire royal. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Le Programme de formation universitaire – Officiers (PFUO) demeure l'un des moyens dont disposent les officiers pour obtenir un diplôme de premier cycle. Le Ministère a pris d'autres mesures pour rendre la formation universitaire plus accessible aux officiers. Par

exemple, les officiers actifs de la Force régulière ont maintenant accès à de meilleures indemnités de perfectionnement en vertu des dispositions de l'Ordonnance administrative des Forces canadiennes (OAFC) 9-2. Ainsi, les officiers qui ont commencé à suivre après le 1er septembre 1999 un cours universitaire avec crédits dans le cadre d'un programme de premier cycle (baccalauréat) et qui l'ont terminé pourront se faire rembourser la totalité des frais de scolarité et diverses autres dépenses obligatoires. Par ailleurs, les trois éléments se sont donné des programmes distincts en vue de permettre à certains officiers de faire des études universitaires à plein temps menant à un diplôme de premier cycle.

De plus, l'OAFC 9-2 est en train d'être refondue pour devenir la DOAD (Directives et ordonnances administratives de la Défense) 5031-3. La refonte vise à offrir un soutien financier limité à des militaires admissibles pour les aider à atteindre des objectifs d'apprentissage personnels ou à se préparer à réintégrer la vie civile. La DOAD va améliorer l'OAFC 9-2 à plusieurs égards. Parmi les principales améliorations figurent une nouvelle orientation qui prévoit la consolidation dans un seul compte des remboursements de frais de scolarité et d'instruction d'un militaire, le remboursement d'un plus grand nombre de dépenses accessoires obligatoires et l'adoption d'une politique claire en ce qui concerne la Réserve. Pour garantir l'équité d'accès aux fonds disponibles, les militaires admissibles pourront tous avoir accès, à compter du 1er janvier 2000, à un compte d'un montant fixe de 5 000 $ pendant la durée de leur carrière militaire, le taux de remboursement des cours étant de 50 pour 100.

Créé en 1996, le Bureau des études permanentes du Collège militaire royal du Canada offre des programmes menant à des diplômes à tous les membres des FC (Force régulière et Réserve). Le Comité de surveillance du Ministre a déclaré que le CMR faisait un travail remarquable et il a félicité les membres de cet établissement pour leur dévouement, leur zèle et l'intérêt qu'ils manifestent pour le corps des officiers des FC.

83. Que les Forces canadiennes facilitent l'accès aux études universitaires pour les militaires du rang afin de répondre à leurs exigences personnelles autant que militaires.

À quelques exceptions près, les membres de la Force régulière peuvent tous se faire rembourser les frais de scolarité et d'achats de manuels liés à la poursuite d'études secondaires, collégiales ou universitaires ou à l'obtention d'un titre professionnel. Le programme est accessible à tous, sans égard au grade. Le Bureau des études permanentes du Collège militaire royal offre des programmes menant à des diplômes à tous les membres des Forces canadiennes (Force régulière ou Réserve) qualifiés dans un groupe professionnel. Les militaires de tous grades peuvent également s'inscrire à des programmes d'éducation permanente par le biais du Programme d'éducation permanente des Forces canadiennes (PEPFC).

Le Programme de formation universitaire – Militaires du rang (PFUMR) va continuer d'offrir aux MR la possibilité d'obtenir un diplôme universitaire. Il vise à répondre à des besoins militaires en permettant à des MR de terminer leurs études et de devenir officiers.

84. Que le ministère de la Défense nationale fasse davantage d'efforts pour que le secteur civil reconnaisse dûment la formation militaire du personnel, ainsi que sa formation civile.

La Direction du recrutement, de l'éducation et de l'instruction (DREI) a commencé à augmenter le nombre de cours militaires auxquels des équivalences civiles sont accordées et à mettre sur pied un programme d'attribution d'équivalences militaires à des cours civils. La Direction est en train de constituer une base de données sur les équivalences des Forces canadiennes dans laquelle les militaires pourront trouver des renseignements sur des équivalences qui ont été reconnues. La DREI poursuit son analyse de l'instruction des Forces canadiennes et elle va continuer de chercher à obtenir des équivalences auprès d'établissements civils.

85. Que les Forces canadiennes intensifient leurs efforts pour que tous les militaires soient sensibilisés à ce que constitue un environnement de travail empoisonné pour les femmes et les minorités visibles et à ce qu'est le harcèlement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

86. Que les Forces canadiennes continuent d'insister auprès de tous leurs membres sur la gravité et les conséquences de ne pas respecter les politiques sur le harcèlement et la discrimination. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Le premier plan d'équité en matière d'emploi des Forces canadiennes a été adopté le 20 décembre 1999. Le plan est le résultat d'efforts concertés d'optimisation du potentiel humain des FC. Il vise à faire en sorte que chacun soit traité équitablement, compte tenu de son mérite et de ses capacités, dans le but de favoriser le travail en équipe, la cohésion des unités et, en fin de compte, l'efficacité opérationnelle.

Même si les FC n'étaient pas assujetties à la législation sur l'équité en matière d'emploi (EE), elles ont pris les devants et elles ont adopté des programmes et des mesures favorables à l'EE et à l'intégration des hommes et des femmes. Le plan s'appuie sur des renseignements qui ont été recueillis dans le cadre de l'enquête d'auto-identification menée en 1995 par les FC. L'enquête a permis de recueillir des données sur les femmes, les autochtones et les représentants de minorités visibles en service dans les FC. Comme les handicapés n'étaient pas visés par l'enquête, il n'y a pas de données comparatives susceptibles de faciliter la planification d'activités pour ce groupe désigné. Cette lacune sera corrigée dans la prochaine enquête, qui doit être menée pendant l'AF 2000-2001.

Le plan sera révisé en conformité avec les exigences du règlement sur l'EE des FC, dont la version finale est en cours de rédaction. Quand le règlement aura reçu l'approbation des autorités du Ministère, un décret assujettira les FC aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Dans le message CANFORGEN 053/98 de mai 1998 portant sur l'établissement du service des plaintes d'agression ou de harcèlement sexuels, le CEMD a déclaré :

> ***Je tiens à rappeler à tous les membres des FC qu'ils ont la responsabilité personnelle et professionnelle de demeurer vigilants et de prendre les mesures nécessaires lorsqu'ils observent des comportements inacceptables. Fermer les yeux et espérer que le problème disparaîtra de lui-même ne constitue pas une réaction acceptable, et les membres du personnel à tous les échelons seront tenus responsables de leurs actes. L'agression et le harcèlement sexuels ne sont pas des comportements acceptables dans les FC.***

En plus de la formation offerte aux membres des FC dans le cadre du programme de sensibilisation au Code de prévention du harcèlement et du racisme (CPHR), la chaîne de commandement continue d'insister sur les conséquences du non-respect des politiques établies.

87. Que le ministère de la Défense nationale fasse son possible pour qu'à l'avenir, il n'y ait plus de problème d'approvisionnement concernant l'ajustement et l'attribution des vêtements et des uniformes appropriés. Les uniformes, les vêtements et l'équipement spécialisé, telles les bottes pour équipage de char, doivent être adaptés au travail et à l'entraînement et être livrés au besoin. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Des fonds ont été injectés en 1998 dans le programme d'approvisionnement national pour répondre aux besoins les plus pressants en matière d'habillement. L'Armée de terre continue d'adopter de nouveaux vêtements dans le cadre du Programme d'habillement du soldat. La Force aérienne et les Forces maritimes continuent également d'adopter de nouveaux articles d'habillement ou modifient les barèmes de distribution pour répondre aux besoins. En 1998, la Force aérienne a adopté une nouvelle tenue d'hiver pour corriger des lacunes de longue date; les membres de toutes les escadres l'ont depuis reçue. Les Forces maritimes viennent d'adopter une tenue de combat qui sera distribuée bientôt.

L'avenir

88. Que le Chef d'état-major de la Défense présente au CPDNAC un rapport provisoire d'ici un an et un rapport complet d'ici deux ans sur les progrès réalisés en ce qui concerne les questions de qualité de vie dans les Forces canadiennes.

Le Comité permanent a demandé des rapports de suivi sur plusieurs de ses recommandations. Un rapport provisoire a été présenté au Comité en décembre 1999. Ce Rapport 2000 constitue le premier rapport annuel. Le Sous-ministre et le CEMD continueront de breffer verbalement le comité et de lui soumettre des rapports écrits sur les décisions qui ont été prises et sur les progrès réalisés, comme il conviendra. Un sondage sera effectué en 2000 pour recueillir les points de vue du personnel des bases; de plus, à l'avenir, on procédera régulièrement à des sondages de mesure du rendement pour faire en sorte que les problèmes en matière de qualité de vie soient relevés et corrigés dès que possible.

De plus, le CEMD continuera d'aborder les questions de qualité de vie dans son rapport annuel. Tel que recommandé par le Comité, le gouvernement est toujours convaincu que ce genre de dialogue permanent sur les questions essentielles soulevées dans le Rapport est la meilleure façon d'informer le Parlement des projets qui sont entrepris. Ce dialogue sert également à rappeler à tous les Canadiens intéressés la contribution précieuse apportée par les députés fédéraux aux Forces canadiennes, grâce à leurs efforts dans le dossier de la qualité de vie.

89. Que le CPDNAC soit habilité, lorsqu'il le jugera approprié, à se rendre dans des bases choisies pour se renseigner sur l'efficacité des réformes entreprises en rapport avec la qualité de vie dans les Forces canadiennes.

Voir le texte qui suit la recommandation n° 88.